การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

นายธนนท์วีรธนนท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยามปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสยาม

Development of the Organization System for the Effectiveness of Special Education Center Under the Office of Special EducationBureau.

By

Mr.Thanon Veerathanon

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the requirements for

The Degree ofDoctor of Philosophy in Education Administration

Graduate SchoolSiam University Academic Year 2016

Copyright of Siam University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผล ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	
นามผู้วิจัย	นายธนนท์ วีรธนนท์	
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด	ที่ปรึกษาหลัก
	ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์	ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

(ดร.พะโยม ชิณวงศ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

..... กรรมการ/ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)

..... กรรมการ/ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

โดย : นายธนนท์ วีรธนนท์

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

…… ……

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด) (ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ และพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สอบถามข้อมูลจาก ประธานคณะกรร มการสถานศึกษาผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ รองผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ครูหัวหน้างาน 4 กลุ่มงาน และครูผู้สอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ โปรแกรม LISRELนำผลที่ได้มาพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีระบบของ Lunenburg and Omstein (2008) มีการตรว จสอบความเป็นไปได้และความสอดคล้องของระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร สำหรับประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย คุณภาพการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ตามลำดับ องค์ประกอบของระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษในแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย

ปัจจัยนำเข้า (Input) ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีปัจจัย ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และคุณลักษณะครู ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ประกอบด้วย

งบประมาณ การติดต่อสื่อสาร และระ ะบบบริหารสถานศึกษา ด้าน การมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารและคุณลักษณะของผู้บริหาร

กระบวนการ ส่งผ่าน (Transformation process)ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีปัจจัย ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะ / ความสามารถ และแรงจูงใจ ด้า นการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติประกอบด้วย การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร ด้านการจัดการเรียนรู้และส ภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย การบูรณาการสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้แหล่งเรียนรู้ / ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทักษะการบริหาร และพฤติกรรมผู้นำ

ผลผลิต (Outputs)ได้แก่ ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย คุณภาพการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบองค์การ, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผล, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

Title : Development of the Organization System for the Effectiveness of Special Education Center Under the Office of Special Education Bureau.

By : Mr.ThanonVeerathanon

Degree : Doctor of Philosophy (Ph.D.)

Major : Education Administration

Thesis Advisor :

…… ……

(Assoc.Prof.BoonmeeNenyod, Ed.D.) (SomsakDonprasit, Ph.D.)

The purpose of this study were to analyzed factors affecting the effectiveness of special education center, and to develop an organizational system for the effectiveness of the special education center under the Office of Special Education Administration Bureau by using descriptive method. Data were collected throughquestionnairefrom chairpersons of school board, director and deputy directors of special education center, head teachers, and teachers. Data were analyzed by using arithmetic mean, standard deviation, and coefficients correlation through the LISREL program. Furthermore theresultswill be analyzed for developing an organizational system for the effectiveness of special education center throughapplying the system theory of Lunenburg and Qmstein (2008), then the organizational system were validated by experts through focus group technique. The research results showed as follows :

Factors affecting the effectiveness of special education center composed of teachers and educational personnel, administration and an implementation, community participation, instruction and instructional environments, and institutional administrators leadership. The effectiveness of the special educational centercomposed ofquality of teacher's performances, teacher's satisfaction, and learner's developments.

An organizational system in each components showed as follows :

Input component. An input of an organizational system for the effectiveness of special education center related to teachers and educational personnel included teacher's knowledge and experiences, and teacher's characteristics; administration and implementation included budget, communications system, and administrative system; community participation included school board member participation; instruction and instructional environment included inschool learning resourcecenter media technology, and buildings and ground; institutional administrator leadership included administrator's moral, virtue, and modeling.

Transformational process component. A transformational process of an organizational system for the effectiveness of special education center related to teachers and educational personnel included teacher's competencies and skills, and motives; administration and an implementation included strategic management. And changemanagement; community participation included resource allocation; instruction and instructional environment included curriculum content integration, utilization of educational technology, and utilization of external learning resource center and local wisdom; institutional administrator leadership included policy implementation ability, administrator's skill and behavior.

Output component. An output of an organization system is the effectiveness of special education center composed of quality of teacher's performance, teacher's satisfaction, and learner's developments.

Keywords: Organizational system development,Factorsaffecting theeffectiveness,

Special Education Centers

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของ รองศ าสตราจารย์ ดร .บุญมี เณรยอด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลั กดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนข้อคิดที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ ประธานกรรมการ ดร.พะโยม ชิณวงศ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย และ รองศาสตราจารย์ ดร .จอมพงศ์ มงคลวนิช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลา มาร่วมสนทนากลุ่ม และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูหัวหน้างาน 4 กลุ่มงาน และครูผู้สอน ที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม และสาขาวิชาอื่น ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดวิชาความรู้อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณพี่ เพื่อน และน้อง ๆดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ที่ได้มีส่วนในการให้ข้อคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีตลอดมา

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร บุ คลากรของสำนักบริหารงานการศึกษา ,ศูนย์การศึกษาพิเศษทั้ง 77 แห่ง , โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ และโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครนนทบุรีทั้ง 6 แห่ง ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจตลอดช่วงเวลาที่ศึกษาต่อ ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสมมารถ ไตรวิชา เป็นอย่างยิ่งที่ กรุณาอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ และขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการวิทยา ประวะโข ที่สนับสนุนและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบระลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ที่เสียชีวิต แล้ว ผู้เป็นครูคนแรก และเป็นผู้ปลูกฝังให้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดมา ขอขอบคุณ คุณวรินญ วีรธนนท์ คุณคำเพียร ปราณีราชคุณสุไลลักษณ์ แก้วเปีย คุณสาลี่ มะลีมาน และคุณกนกอร เพริศพริ้ง ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอันสำคัญ ให้ผู้วิจัยมีจิตใจที่เข้มแข็ง จนสามารถประสบความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ธนนท์ วีรธนนท์

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ฉ
กิตติกรรมประกาศ		ซ
สารบัญ		ฌ
สารบัญตาราง		ฎ
สารบัญภาพ		ฐ
บทที่ 1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	คำถามของการวิจัย	5
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
	นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย	14
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	16
บทที่2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	17
	กฎหมายและพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	17
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ	33
	แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเชิงระบบ	36
	แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ	37
	แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา	67
	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การการศึกษา	102
	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและศูนย์การศึกษาพิเศษ	111
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	161
บทที่3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	170
	ประชากร	170
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	170

สารบัญ (ต่อ)...

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง หน้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 172

การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... 173

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 176

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 176

บทที่ 4 **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**..... 181

ส่วนที่ 1 182

1.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม..... 182

1.2 ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ…….. 183

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ..... 196

ส่วนที่ 3 พัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น..... 212

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ..... 221

สรุปผลการวิจัย..... 221

อภิปรายผลการวิจัย..... 227

ข้อเสนอแนะ…… 230

บรรณานุกรม..... 231

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ค แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ง ตารางแสดงค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้และเก็บข้อมูลการวิจัย

ภาคผนวก ช รายชื่อโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ภาคผนวก ซ หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลการวิจัย เกียรติบัตรนำเสนอผลงานวิจัยวิชาการระดับชาติ

ภาคผนวก ฌ ประวัติผู้วิจัย

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1 แสดงการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลขององค์กร……... 10
2 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร…….. 13
3 แสดงองค์ประกอบเชิงระบบองค์การและระบบโรงเรียน……..…… 64
4 แสดงบทบาทของศูนย์การศึกษาพิเศษ..... 127
5 แสดงบทบาทของผู้บริหารครูและชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน .147
6 แสดง โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดแต่ละด้าน..... 173
7 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม…….. 175
8 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบถาม……..…….. 182
9 เปรียบเทียบระบบองค์การที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยกับระบบองค์การที่ผ่านกระบวนการ Focus group ……..……... 185
10 ข้อมูลเบื้องต้นของประชากร (N = 607)……..…….. 197
11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ (N=607)…….…….…. 201
12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ…….……..……. 204
13 ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity…… 207
14 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ…….…… 211
15 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร …..….. 213
16 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอกด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา.. 213
17 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอก ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้…….……. 214
18 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายในด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ……. 214
19 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน..... 215
20 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ…….…….. 215

สารบัญภาพ

แผนภาพที่ หน้า

1กรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษที่ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย…… 9

2แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด (The Organization as an Open System)……. 38

3แสดงรูปแบบระบบพื้นฐาน (Basic system model)…… 40

4แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด……..……...…… 42

5แสดงระบบองค์การ..... 45

6แสดงแนวคิดพื้นฐานเชิงระบบทางการศึกษา(General properties of and educational system). 50

7แสดงโรงเรียนฐานะระบบ (Schooling as an input-process-output system)…… 53

8แสดงลักษณะระบบย่อยพื้นฐานของระบบโรงเรียน……..…… 55

9แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด…….……. 58

10 แสดงระบบเปิดพื้นฐาน……..……..…. 62

11แสดงกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ คุณธรรม และสมรรถภาพทางสติปัญญา……..… 108

12 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ……..…. 113

13 แสดงภาระงานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษและเรียนร่วม……..…. 115

14แสดงที่ตั้งของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 เขต…… 126

15 แสดงวงจรการทำงานเชิงระบบ (PDCA) กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขั้นตอนการทำงานเชิงระบบ……..……..…… 143

16 แสดงภารกิจการบริหารและการจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษ…….. 151

17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารและสารสนเทศกับระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ……..…….. 153

18 แสดงขั้นตอนการวิจัย การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ..... 179

19กรอบความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากกระบวนการสนทนากลุ่ม……..……... 188

20รูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basis system model)……..…….. 189

21องค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด..... 191

สารบัญภาพ (ต่อ)...

สารบัญภาพ(ต่อ)

แผนภาพที่ **หน้า**

22 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ……. 194

23 ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสนทนากลุ่ม……..... 195

24 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตัวแบบก่อนปรับ……..……. 209

25 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตัวแบบหลังปรับ…….. 210

26 อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ……...…. 216

27 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่เรียงตามค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย..... 218

28 ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ……. 219

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตามสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ อีกทั้งการศึกษายังเป็นการวางเป็นรากฐานที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆด้าน ดังนั้น ประชากรทุกคนจึงต้องมีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างน้อยจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่ประชาคมโลกได้ประกาศปฏิญญาโลก ว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน : การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการ การเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน เมื่อปี พ.ศ. 2533 โดยมีความหมายว่า มนุษย์ทุกคนไม่ว่าเด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ พึงมีโอกาสได้รับการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน และในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สนองความต้องการการเรียนรู้นั้น สิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งประการหนึ่งคือการสร้างทัศนะใหม่ ซึ่งได้แก่ การขจัดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส โดยการจัดการศึกษาให้กับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส เพื่อที่จะให้พวกเขาเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค ได้รับความเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษามาโดยตลอด ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งตนเองได้ รวมทั้งให้เยาวชนซึ่งไม่มีผู้ดูแล มีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและศึกษาอบรมจากรัฐอย่างต่อเนื่อง ตาม มาตรา 43 กล่าวว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย…” มาจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ตามมาตรา 49 วรรคสองได้ระบุว่า “...ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น” แต่รัฐธรรมนูญเป็นเพียงกฎหมายแม่บท สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคในการศึกษาของคนพิการจะเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อมีการตรากฎหมายมาขยายรายละเอียดอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งในขณะนี้มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาของคนพิการ ที่สำคัญได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 10 ได้ให้ความสำคัญว่า “ในการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาสต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ” และได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 4 มาตรา 22 ว่า

“การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2551 และรัฐธรรมนูญยังกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย

คนพิการถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญกลุ่มหนึ่งของประเทศ แต่ในอดีตที่ผ่านมาคนพิการได้รับการพัฒนาน้อย เนื่องจากคนพิการได้รับการศึกษาน้อย จึงมีความคิดที่จะผลักดันให้คนพิการได้รับการศึกษาทัดเทียมกับบุคคลประเภทอื่น ๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการจึงได้พิจารณาจากการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนหลายแหล่ง ซึ่งร่วมกันจัดในหลายรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ได้จัดการศึกษาให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ

และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2555-2559) รวมทั้งกฎหมายและปฏิญญาต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนพิการได้รับบริการทางการศึกษาตรงตามความจำเป็นพิเศษ เฉพาะบุคคล และสามารถดำรงชีวิตอิสระ (Independent Living : IL) ได้ในทุกบริบทของสังคมภายใต้นโยบายสังคมไทยไม่ทอดทิ้งกัน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่จัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กับคนพิการและบุคคลซึ่งไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาสให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานพิเศษ โดยส่งเข้าเรียนในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ โรงเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดทุกจังหวัด โดยในปีการศึกษา 2543 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 63 แห่ง ให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดครูเดินสอนให้แก่คนพิการ และในปีการศึกษา 2555 ได้มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษขึ้นจนครบ 77 แห่งทั่วประเทศไทย ภาระงานและบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษตอบสนองวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการได้ในระดับหนึ่ง ประกอบกับมีพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่อื่นของศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2553 จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายและภาระงานที่สามารถดำเนินการได้อย่างแท้จริง

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดทุกจังหวัดในประเทศไทย เป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้พิการ โดยจัดและส่งเสริม

สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention: EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น มีการพัฒนา และฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการจัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services)ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัว และชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด และ ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ เพื่อพัฒนาให้เป็นคนที่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” โดยศูนย์การศึกษาพิเศษได้คำนึงถึงคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยแนวคิดและหลักการของระบบบริหารคุณภาพและประกันคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 6 ที่ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยกำหนดให้สถานศึกษาทุกสังกัดต้องดำเนินการให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 และต้องได้รับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี จากข้อกำหนดดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งต่างก็ตระหนักและเร่งประกันคุณภาพเพื่อให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน และประกันคุณภาพภายนอกจาก สมศ.

ในปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทั้ง 77 แห่งทั่วประเทศไทย มีความแตกต่างกันตามลักษณะภูมิประเทศ ภูมิหลัง บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก วัตถุดิบ และกระบวนการจัดการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ศูนย์การศึกษาพิเศษบางแห่งไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาเท่าที่ควรและไม่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ขององค์กร ทำให้ผู้รับบริการและชุมชนบางส่วนขาดความเชื่อมั่นในการทำงานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลในเรื่องความมีประสิทธิผลขององค์กรได้ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ จะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษจากหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) และจากผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในถือได้ว่าศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการบริหารงานที่ยึดแนวทางตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและหรือมาตรฐานของ สมศ. ที่ถือว่าเป็นเพียงข้อกำหนดขั้นต่ำที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องมี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพศึกษา, 2546) อาจไม่เพียงพอซึ่งจะต้องดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างศรัทธาและเป็นหลักประกันให้กับศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้มีความมั่นใจมากยิ่งขึ้น ดังนั้นศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จึงควรหาแนวทางหรือระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่โดดเด่น มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานสูง ซึ่งสอดคล้องกับที่สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547: 1) กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโตไหวทันต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้า และตลาดที่เปลี่ยนไป หรือเกิดขึ้นใหม่ สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจ และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน คือการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ

รางวัลทางด้านมาตรฐานที่เป็นเลิศขององค์กรในประเทศไทยที่เป็นที่กล่าวถึงก็คือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) เป็นรางวัลที่รัฐบาลมอบให้กับองค์กรต่างๆ ทั้งภาคการผลิตและการบริการที่มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการทุกด้านตลอดจนมีผลประกอบการที่ดีโดยที่องค์กรที่ได้รับรางวัลต้องนำมาเสนอวิธีการปฏิบัติที่นำองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548) TQA มีจุดเน้นในเรื่องความเป็นเลิศขององค์กรไทยที่เริ่มใช้กับองค์กร

ทางธุรกิจก่อน
แต่ในปัจจุบันได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความเป็นเลิศสำหรับพิจารณาใช้กับสถานศึกษาด้วย TQA
ได้รับแนวคิดและเกณฑ์การพิจารณามาจากรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า Malcolm Baldrige National Quality Award แต่เมื่อวิจัยได้ศึกษาเนื้อหาของ TQA และ MBNQA แล้วพบว่า ยังมีเนื้อหาไม่ครอบคลุมทุกด้าน ทุกมิติของการศึกษา อาจเป็นเพราะแรกเริ่มมิได้ออกแบบเพื่อใช้กับสถานศึกษาโดยเฉพาะ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าในประเทศไทยยังไม่มีเกณฑ์มาตรฐานในเรื่องความเป็นเลิศที่ออกแบบเฉพาะสถานศึกษา แต่มีเกณฑ์ของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ซึ่งถือเป็นเกณฑ์รางวัลแห่งความเป็นเลิศของสถานศึกษาทุกสังกัดในประเทศไทยที่พอจะเทียบเคียงได้ ซึ่งสถานศึกษาประเภทศูนย์การศึกษาพิเศษยังไม่การส่งเข้าร่วมแข่งขันรางวัลดังกล่าวนี้

ถึงแม้จะมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศอยู่บ้าง เช่น นภสร ตันปัทม-ดิลก (2548) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบที่มีความเป็นเลิศ : การศึกษาแบบข้ามกรณี หรืองานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศุภลักษณ์ เศรษฐะพานิช (2550) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ญาณิศา บุญจิตร์ (2552) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก และของ มุกดา เลขะวิพัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งานวิจัยเหล่านี้ก็ได้ศึกษาเพียงแค่วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การเท่านั้น โดยผู้วิจัยได้ศึกษาต่อยอดไปถึงการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษโดยตรง

จากข้อมูล ปัญหาของการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นแนวทางให้ศูนย์การศึกษาพิเศษนำไปพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษในการเตรียมความพร้อมรองรับประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อความก้าวหน้า และมั่นคงขององค์กร ต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นอย่างไร

2. ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. เพื่อพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1.ด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 77 ศูนย์

1.1 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 77 คน

1.2 รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 90 คน

1.3 ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 77 คน

1.4 ครูประจำการ ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 308 คน และครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนของศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 154 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 462 คน

2. ด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารเพื่อคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คุณลักษณะของผู้บริหาร ทักษะการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ และความมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร
2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ คุณลักษณะครู ทักษะ/ความสามารถ ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และแรงจูงใจ
3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ การบูรณาการสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี อาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

1) ด้านการบริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ และระบบบริหารการศึกษาขององค์กร
2) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร
3) ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการปฏิบัติงานของครู

3. ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผล ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Lunenburg and Ornstein (2008) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยป้อน กระบวนการแปรรูป และผลผลิต

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อความมีประสิทธิผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

ประการที่ 1 ระบบบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้แนวคิดเชิงระบบ (Basic System Model) และของ Lunenburg and Ornstein (2008), Hoy and Miskel (2001,2008), Owens (2007), Hanson (2003), Steers (1997) มาประยุกต์ใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2) ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา
3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้
4) ด้านการบริหารของสถานศึกษา และการปฏิบัติ
5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

นำแนวคิดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านผลลัพธ์ (outcomes) ของ Hoy and Miskel (2001,2008) Lunenburg and Omstein (2008) Owens (2007), Hanson (2003) และนักวิชาการอีกหลายท่านมาพิจารณาร่วมกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ แล้วกำหนดเป็นความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน
2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู
3) คุณภาพการปฏิบัติงานของครู

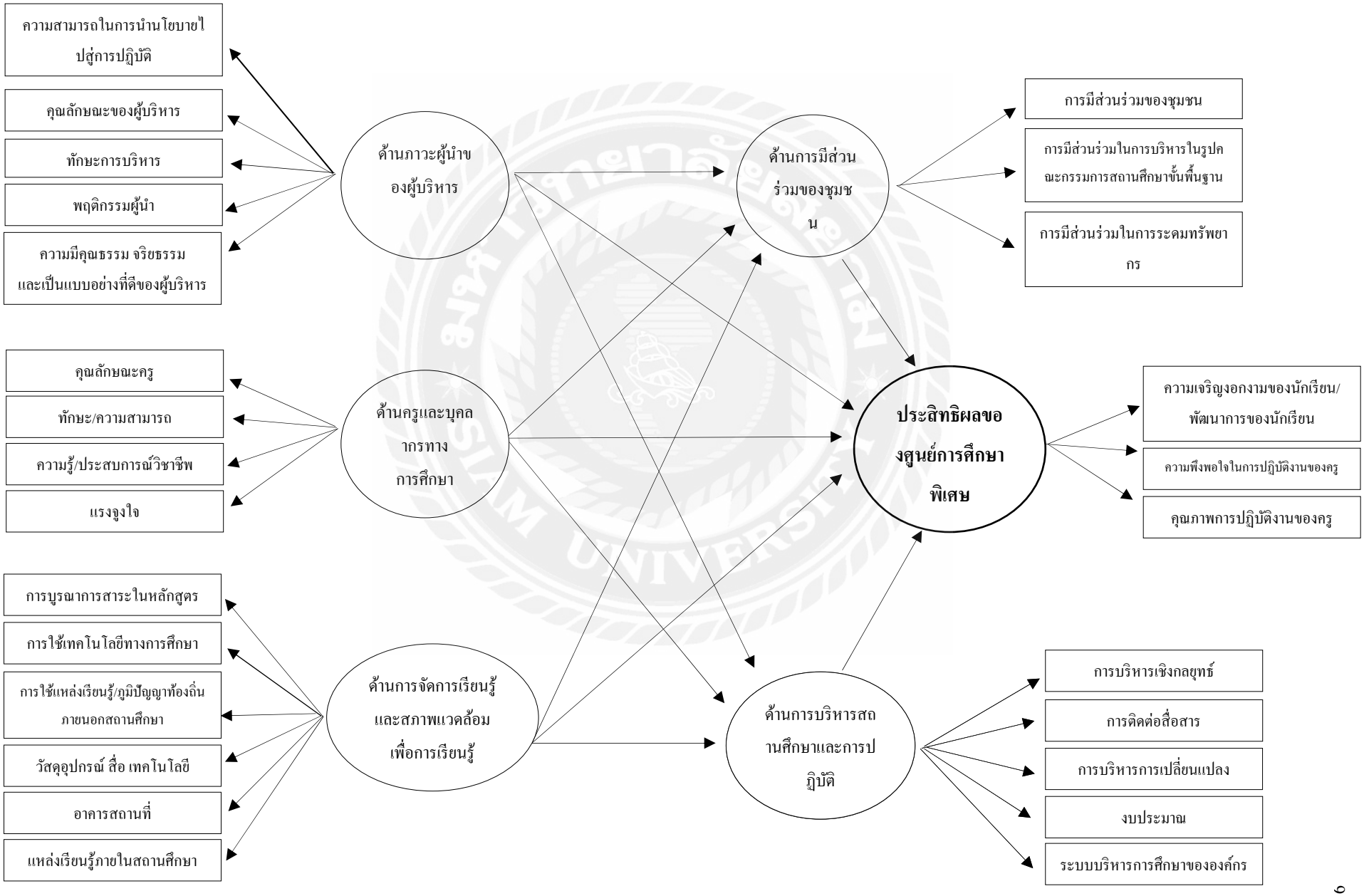
ประการที่ 2 การพัฒนาระบบ ผู้วิจัยใช้การสังเคราะห์แนวคิดหลักของ Smith (1982) Big and Others (1980) และ Edwards (1985) มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนในการวิจัย สรุปขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาระบบได้ดังนี้

1) การออกแบบระบบ
2) การพัฒนาระบบและตรวจสอบปรับปรุงระบบ

ประการที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผล ใช้แนวคิดของ Lunenburg and Ornstein (2008) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยป้อน กระบวนการแปรรูป และผลผลิต

ประการที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ประกอบด้วย ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู และคุณภาพการปฏิบัติงานของครู

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษที่ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย



ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลขององค์กร

รายการ	แนวคิดของนักวิชาการ					
	Steers (1977)	Lunenburg and Ornstein (2008)	Hoy and Miskel (2007)	Owens (2007)	Hanson (2003)	Hoy and Miskel (2001)
1. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ						
- การวางแผน นโยบาย เป้าหมาย พันธกิจ			✓	✓	✓	✓
- การจัดทำและใช้ทรัพยากร	✓		✓	✓	✓	✓
- กระบวนการติดต่อสื่อสาร	✓	✓				
- การปรับตัวขององค์การและริเริ่มสิ่งใหม่	✓					
- บุคลากร		✓				
- ค่านิยม				✓		
- การบริหารงบประมาณและการบริหาร			✓	✓	✓	✓
- ทฤษฎี ความรู้ หลักสูตร			✓	✓	✓	✓
- สื่อเทคโนโลยี	✓			✓	✓	✓
- การจัดระบบสารสนเทศ						
- นโยบายของรัฐ กฎหมายการศึกษา		✓				
- นโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษ		✓	✓			
- อาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้				✓		✓
2. ลักษณะของบุคคลในองค์การ						
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓		✓		✓
- วิสัยทัศน์						✓
- การจูงใจ		✓				
- การตัดสินใจ	✓	✓			✓	
- ความสามารถในการบริหารงานทั่วไป	✓					
- ความสามารถในการบริหารวิชาการ	✓					
- ยึดหลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม						
- คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร						

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลขององค์กร (ต่อ)

รายการ	แนวคิดของนักวิชาการ					
	Steers (1977)	Lunenburg and Ornstein (2008)	Hoy and Miskel (2007)	Owens (2007)	Hanson (2003)	Hoy and Miskel (2001)
- ผู้รับบริการ				✓		
- คุณลักษณะของครู				✓		✓
- การบริหารงานบุคลากรครูและบุคลากรสนับสนุน				✓		
- พนักงานขับรถ				✓		
3. ลักษณะขององค์การ						
- โครงสร้างขององค์การ	✓	✓	✓	✓		
- การกระจายอำนาจ	✓					
- ความเป็นทางการ	✓					
- ขนาดขององค์การ	✓					
- วัฒนธรรมขององค์การ		✓	✓		✓	
- การเปลี่ยนแปลงองค์การ			✓			
4. ลักษณะของสภาพแวดล้อม						
- การจัดชั้นเรียน						✓
- บรรยากาศในองค์การ						✓
- ความมั่นคง	✓					
- การให้รางวัล	✓					
- ขวัญกำลังใจ						
- การลงโทษ	✓					
- แรงจูงใจ		✓				✓

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลขององค์กร (ต่อ)

รายการ	แนวคิดของนักวิชาการ					
	Steers (1977)	Lunenburg and Ornstein (2008)	Hoy and Miskel (2007)	Owens (2007)	Hanson (2003)	Hoy and Miskel (2001)
5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
- การจัดการเรียนการสอน				✓	✓	✓
- การปรับปรุงการเรียนการสอน		✓				✓
- การวัดและประเมินผล						✓
- การจัดระบบประกันคุณภาพ		✓				
- การนิเทศ			✓			
6. การมีส่วนร่วมขององค์กร						
- การสนับสนุนทางด้านวิชาการ						
- การสนับสนุนทรัพยากรและภูมิปัญญา						
- การมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในองค์กร						
- ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร		✓				
- การสนับสนุนของผู้บริหาร			✓			✓
- ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร					✓	

ตารางที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

รายการ	แนวคิดของนักวิชาการและองค์กร						
	Steers (1977)	Lunenburg and Ornstein (2008)	Hoy and Miskel (2007)	Owens (2007)	Hanson (2003)	Hoy and Miskel (2001)	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
องค์ประกอบประสิทธิผลขององค์กร							
- ความเจริญงอกงามของนักเรียน		✓		✓	✓	✓	✓
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		✓	✓			✓	✓
- การออกกลางคันของนักเรียน		✓	✓			✓	
- ความเจริญงอกงามของครู		✓					
- การขาดเรียนของนักเรียน		✓				✓	
- การขาดงานของครู		✓	✓			✓	
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน		✓					
- เจตคติของผู้ปกครองต่อองค์กร		✓					
- ความถนัด และแรงจูงใจ				✓			
- คุณภาพการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓			✓	✓
- ทักษะการสื่อสาร				✓			
- จิตสาธารณะ				✓			

นิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย

ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัย แก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชนรวมทั้งการจัดการสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง ผู้มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ในการช่วยบริหารกิจการของศูนย์การศึกษาพิเศษ 4 กลุ่มงานและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาโดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำกับการดำเนินการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจการด้านต่างๆ ของสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ตามที่กฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ครูประจำการ หมายถึง ครูผู้สอน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การพัฒนาระบบ หมายถึง กระบวนการในการจัดทำรายละเอียดขององค์ประกอบภายในที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย การออกแบบระบบ และการพัฒนาตรวจสอบปรับปรุงระบบ

ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผล หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของแนวทางที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการพัฒนาระบบสถานศึกษาเพื่อความมีประสิทธิผลครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู และคุณภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะ ทักษะการบริหารจัดการ และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านสติปัญญา และความสามารถ บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางสังคม ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ และทักษะเชิงมโนทัศน์ รวมทั้งพฤติกรรมตามรูปแบบต่างๆ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบผสมผสาน ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครูใช้ในการจัดกิจกรรมและเนื้อหาสาระการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และการจัดลักษณะทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกของศูนย์การศึกษาพิเศษให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย การบูรณาการสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา การใช้วัสดุอุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา อาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง งบประมาณและระบบบริหารงานองค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การเปิดให้องค์กรเอกชน ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)

พ.ศ. 2545 ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร

อิทธิพลทางตรง หมายถึง อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลให้ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เปลี่ยนแปลง

อิทธิพลทางอ้อม หมายถึงอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลให้ความมีประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเปลี่ยนแปลงโดยส่งผ่านปัจจัยตัวอื่น

อิทธิพลรวม หมายถึง อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งหมดที่ส่งผลให้ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเปลี่ยนแปลง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษไปพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อความก้าวหน้า และมั่นคงขององค์กรต่อไป

2. องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาทุกสังกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. กฎหมายและพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเชิงระบบ
4. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
6. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การการศึกษา
7. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และศูนย์การศึกษาพิเศษ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. กฎหมายและพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

พระราชบัญญัติ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วม

ทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด

“ผู้ดูแลคนพิการ” หมายความว่า บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุตร สามี ภรรยา ญาติ พี่น้อง หรือบุคคลอื่นใดที่รับดูแลหรือรับอุปการะคนพิการ

“แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล” หมายความว่า แผนซึ่งกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการตลอดจนกำหนดเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาเฉพาะบุคคล

“เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก” หมายความว่า เครื่องมือ อุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์หรือบริการที่ใช้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะหรือที่มีการดัดแปลงหรือปรับใช้ให้ตรงกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่ม รักษา คงไว้ หรือพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่จะเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร การสื่อสาร รวมถึงกิจกรรมอื่นใดในชีวิตประจำวัน เพื่อการดำรงชีวิตอิสระ

“ครูการศึกษาพิเศษ” หมายความว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาพิเศษสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป และปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

“การเรียนร่วม” หมายความว่า การจัดให้คนพิการได้เข้าศึกษาในระบบการศึกษาทั่วไปทุกระดับและหลากหลายรูปแบบ รวมถึงการจัดการศึกษาให้สามารถรองรับการเรียนการสอนสำหรับคนทุกกลุ่มรวมทั้งคนพิการ

“สถานศึกษาเฉพาะความพิการ” หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ ทั้งในลักษณะอยู่ประจำ ไป กลับ และรับบริการที่บ้าน

“ศูนย์การศึกษาพิเศษ” หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง

“ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ” หมายความว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษานอกระบบหรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการโดยเฉพาะหน่วยงานการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน

องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์และสถาบันทางสังคมอื่นเป็นผู้จัดตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา อุดมศึกษาและหลักสูตรระยะสั้น

“องค์การคนพิการแต่ละประเภท” หมายความว่า องค์กรสมาชิกระดับชาติตามประเภทความพิการที่ได้แจ้งชื่อไว้กับสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวง ระเบียบหรือประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา

มาตรา 5 คนพิการมีสิทธิทางการศึกษาดังนี้

(1) ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

(2) เลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษาโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น

(3) ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล

มาตรา 6 ให้ครูการศึกษาพิเศษในทุกสังกัดมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามที่กฎหมายกำหนดให้ครูการศึกษาพิเศษ ครู และคณาจารย์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ

องค์ความรู้การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 7 ให้สถานศึกษาของรัฐและเอกชนที่จัดการเรียนร่วม สถานศึกษาเอกชนการกุศลที่จัดการการศึกษาสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานได้รับเงินอุดหนุนและความช่วยเหลือเป็นพิเศษจากรัฐ

หลักเกณฑ์และวิธีการในการรับเงินอุดหนุนและความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 8 ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ และต้องมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศกระทรวง

สถานศึกษาในทุกสังกัดและศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการอาจจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนร่วม การจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตอิสระการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น การฝึกอาชีพ หรือการบริการอื่นใด

ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

ให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในทุกสังกัด มีหน้าที่รับคนพิการเข้าศึกษาในสัดส่วนหรือจำนวนที่เหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

สถานศึกษาใดปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษา ให้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย

ให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนผู้ดูแลคนพิการและประสานความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพเพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาทุกระดับ หรือบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ

มาตรา 9 ให้รัฐจัดเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

และการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ให้รัฐจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

มาตรา 10 เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

การส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

มาตรา 11 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556) ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ประกอบด้วย

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานกรรมการ

(2) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นรองประธานกรรมการคนที่หนึ่ง และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นคนพิการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง

(3) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสิบคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อธิบดีกรมสุขภาพจิต อธิบดีกรมการแพทย์ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและเลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสิบสามคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงในด้านการบริหารการศึกษา ด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านกฎหมาย ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านรวมกัน ทั้งนี้ อย่างน้อยเจ็ดคนต้องมาจากองค์การคนพิการแต่ละประเภทให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นเลขานุการ และให้แต่งตั้งข้าราชการในสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 12 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ แผนการจัดสรรทรัพยากรและแนวทางการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกระบบและทุกระดับต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

(2) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาต่อรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตรการกำหนดมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินและการทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการการได้มาและจำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษของครูการศึกษาพิเศษเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ

(3) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของหน่วยงานในทุกสังกัดที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ รวมทั้งอนุมัติโครงการหรือแผนงานที่จะใช้เงินกองทุนในส่วนที่เกินกว่าอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุน

(4) วางระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ การอุดหนุนทางการศึกษา การจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ

(5) ส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริการการศึกษาสำหรับคนพิการ รวมทั้งสนับสนุนโครงการเพื่อสิทธิทางการศึกษาของคนพิการ

(6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างบูรณาการรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูการศึกษาพิเศษ ครู และคณาจารย์ให้มีองค์ความรู้ การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

(7) วางระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ตามมาตรา 23 (1)

(8) วางระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการตามมาตรา 23 (2)

(9) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนตามมาตรา 23 (3)

(10) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การตัดหนี้เป็นสูญ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังตามมาตรา 24

(11) วางระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน ให้การรับรอง หรือเพิกถอนการรับรองแก่สถานศึกษาของรัฐและเอกชนที่จัดการเรียนร่วม สถานศึกษาเอกชนการกุศลที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ

(12) ปฏิบัติงานอื่นตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่กฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

มาตรา 13 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ภายในหกสิบวัน ในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

มาตรา 14 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นบุคคลล้มละลาย

(4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(6) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย

มาตรา 15 ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ รัฐมนตรีอาจแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเหลืออยู่ไม่ถึงหกสิบวันจะไม่ดำเนินการเพื่อให้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

มาตรา 16 การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมครั้งใดถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการตามลำดับเป็นประธานในที่ประชุม หากรองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งหมด ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 17 คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำมาตรา 16 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 18 ให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการ รวมทั้งให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

(2) สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

(3) วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

(4) ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

(7) ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

(9) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุน กำกับ ดูแล ให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรา 19 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการเรียนร่วม การนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามที่กฎหมายกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้การสนับสนุนทรัพยากร องค์ความรู้ และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 20 ให้สถานศึกษาเฉพาะความพิการของรัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาตามภารกิจแก่คนพิการโดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล

กองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ

มาตรา 21 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้น เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการ” ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้จ่ายในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง โดยกองทุนประกอบด้วย

(1) เงินและทรัพย์สินที่โอนมาจากเงินกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2546

(2) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(3) เงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) เงินรายได้ที่ได้จากการออกสลากหรือการจัดกิจกรรม

(5) ดอกผลและผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

(6) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรือมอบให้

(7)

รายได้บางส่วนจากภาษีของสินค้าและบริการที่เป็นสาเหตุแห่งความพิการตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 22 ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประธานกรรมการ รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการคนที่หนึ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนองค์การคนพิการหนึ่งคนเป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนสิบเอ็ดคน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนองค์การคนพิการแต่ละประเภทอย่างน้อยเจ็ดคนเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา 23 ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) บริหารกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการลงทุน การหาประโยชน์และการจัดการกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(2) พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(3)

รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(4)

แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

มาตรา 24 การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการตัดหนี้เป็นสูญให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 25 ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนจัดทำงบการเงินส่งผู้สอบบัญชีตรวจสอบภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุนทุกรอบปีแล้วทำรายงานผลการสอบบัญชีของกองทุนเสนอต่อคณะกรรมการ

มาตรา 26 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 และมาตรา 16 มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง และการประชุมของคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยอนุโลม

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งมีการกำหนดถึงสิทธิต่างๆของคนพิการ เช่น ตามมาตรา 20 คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ กฎหมายดังกล่าวที่มีวัตถุประสงค์ในการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิของคนพิการในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การศึกษา และการฝึกอาชีพ ทั้งยังให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ โดยมีผู้แทนองค์กรคนพิการร่วมเป็นกรรมการด้วย ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดถึงสิทธิของคนพิการไว้หลายประการเช่น สิทธิที่จะร้องขอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามกระทำการที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ นอกจากนั้นยังกำหนดให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังนี้

(1) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมพฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

(2) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือกหรือการศึกษานอกระบบโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

(3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงานมาตรการ เพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

(4) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

(5) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมการพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาทนายความว่าต่างแก้คดีให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(6) ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภทตลอดจนบริการสื่อสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง

(7) บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(8) สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใดๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใดๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทางและการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ โดยได้รับยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมและค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์ เครื่องอุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว

(9) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(10) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการหรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด”

จะเห็นได้ว่าแม้กฎหมายนี้ไม่ได้มุ่งเน้นที่การจัดการศึกษาให้คนพิการอย่างเดียวโดยตรง แต่ก็มีหลักเกณฑ์หลายเรื่องที่สามารถโยงถึงคนพิการให้สามารถได้รับความช่วยเหลือซึ่งเป็นการส่งเสริมสิทธิในการได้รับการศึกษาของคนพิการได้อีกทางหนึ่ง นอกจากสิทธิในทางการศึกษาที่ถือว่าสำคัญ รัฐยังควรต้องส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำอีกด้วยที่จะทำให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้และไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคมเพื่อให้สอดคล้องกับศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ฉบับนี้เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เช่น

มาตรา 6 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (4/1) ของมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

“ (4/1) ตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา 7 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 13/1 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

“มาตรา 13/1 ในการตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการตามที่กฎหมายกำหนดเมื่อสำนักงานพบว่าหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ให้สำนักงานแจ้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลดังกล่าว ให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้สำนักงานดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่เป็นหน่วยงานของรัฐ ให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการต่อไป

(2) ในกรณีที่เป็นองค์กรเอกชนหรือบุคคลใดให้แจ้งหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาสั่งการเพื่อใช้มาตรการบังคับตามกฎหมายนั้น หากหน่วยงานของรัฐที่ได้รับแจ้งละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าจนอาจเกิดความเดือดร้อนเสียหายแก่คนพิการ ให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายกับองค์กรเอกชนหรือบุคคลนั้น และให้ดำเนินการตาม (1) กับหน่วยงานของรัฐต่อไป ทั้งนี้ มติของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด”

มาตรา 8 ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ยและการวินิจฉัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งคณะกรรมการอาจจัดให้มีคณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการปฏิบัติหน้าที่แทนได้ ทั้งนี้ องค์ประกอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด”

มาตรา 9 ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ การออกบัตร การกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวคนพิการ การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ การขอสละสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

มาตรา 10 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

“ในกรณีที่บัตรประจำตัวประชาชนสามารถบรรจุข้อมูลคนพิการได้ครบถ้วนตามพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บัตรประจำตัวประชาชนแทนบัตรประจำตัวคนพิการ”

มาตรา 11 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 19/1 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

“มาตรา 19/1 คนพิการซึ่งไม่มีสถานะการทะเบียนราษฎรตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรอาจได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

มาตรา 12 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 20/1 มาตรา 20/2 มาตรา 20/3 และมาตรา 20/4 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

“มาตรา 20/1 เพื่อประโยชน์ในการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ คนพิการอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะต่อคณะกรรมการ สำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อกำหนดมาตรการให้คนพิการได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

(2) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องจัดให้มี สนับสนุน อำนวยความสะดวกหรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้คนพิการสามารถใช้สิทธิได้ตามที่กฎหมายกำหนด

(3) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

(4) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐชี้แจงรายละเอียดและอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารหรือใช้สิทธิประโยชน์ของตนได้

(5) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนดำเนินการแก้ไขกฎหรือระเบียบ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรม แล้วแต่กรณี เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่คนพิการไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ ให้ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการแทนได้

ในกรณีหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการภายในระยะเวลาอันสมควรตามที่มีการร้องขอ ให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการมีสิทธิร้องขอให้สำนักงานดำเนินการตามมาตรา 13/1 ได้

มาตรา 20/2 ให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากคณะกรรมการตามมาตรา 6 (10) มีสิทธิดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะต่อคณะกรรมการหรือสำนักงานเพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์แก่คนพิการเพิ่มขึ้น

(2) เสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อส่งเสริมหรือให้บริการแก่คนพิการให้ได้รับสิทธิอย่างครบถ้วน

(3) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิสำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(4)ให้ความช่วยเหลือคนพิการเพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามพระราชบัญญัตินี้

(5) ให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการโดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน

(6) ให้บริการหรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการกีฬาหรือนันทนาการสำหรับคนพิการโดยอาจได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

(7) ประสานงานเกี่ยวกับงานอันมีลิขสิทธิ์ของบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่คนพิการ ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์

(8)
ขอใช้ที่ราชพัสดุหรือทรัพย์สินอื่นของทางราชการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอาจได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

(9) ดำเนินการตามที่สำนักงานมอบหมายเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง (3) ถึง (9) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา 20/3 ให้จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการตามวรรคหนึ่งได้โดยใช้งบประมาณของตนเอง การจัดตั้งและการยกเลิก การกำหนดประเภทองค์กร มาตรฐานการดำเนินการและคุณสมบัติของผู้ดำเนินการศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ให้ศูนย์บริการคนพิการได้รับการสนับสนุนด้านการเงินหรือด้านอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนดหรือได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 20/4 ให้ศูนย์บริการคนพิการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) สำรวจ ติดตามสภาพปัญหาคนพิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการในเขตพื้นที่

ที่รับผิดชอบ

(2) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ

(3) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(4) ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่คนพิการ

(5) ให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล

(6) ประสาน คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

(7) ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการ

(8) ติดตามและประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้และการดำรงชีวิตของคนพิการ

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมาย

การให้บริการแก่คนพิการ ให้ศูนย์บริการคนพิการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอจากศูนย์บริการคนพิการ ให้หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงการคุ้มครองคนพิการเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีปัญหาการดำเนินการให้ศูนย์บริการคนพิการรายงานต่อสำนักงานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยหรือดำเนินการอื่นใดตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของศูนย์บริการคนพิการแต่ละประเภท การดำเนินงาน และการให้บริการแก่คนพิการของศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

มาตรา 13 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

“ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดสรรงบประมาณของตนเองเพื่อตั้งเป็นกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้ การบริหารกองทุน การจัดการกองทุนและการอนุมัติการจ่ายเงินราชการส่วนท้องถิ่นอาจนำระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลมก็ได้”

มาตรา 14 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550

“การดำเนินการตาม (2) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนอาจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งแทนได้”

มาตรา 15 ให้ยกเลิกความในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 27 ให้สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยและองค์การคนพิการแต่ละประเภทได้รับเงินสนับสนุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการจากกองทุนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

มาตรา 16 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 27/1 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

“มาตรา 27/1 ให้องค์กรเอกชนมีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีสำหรับเงินที่ได้รับการอุดหนุนจากกองทุนตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนด”

มาตรา 17 ให้ยกเลิกความในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงานหรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ

หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ” จะเห็นได้ว่าการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ยังขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงเป็นการสมควรกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมและกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการและแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ

ในส่วนนี้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ ซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อยๆ 2 ส่วนคือ

2.1 ระบบ

2.2 การพัฒนาระบบ

2.1 ระบบ

“ระบบ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “ System” มาจากภาษากรีกว่า “ Systema” มีความหมายว่า กลุ่มก้อน อันประกอบด้วยส่วนประกอบย่อยๆหลายส่วน (Shorde and Voich, 1974:115) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าระบบในลักษณะที่สอดคล้องกันดังต่อไปนี้

Semprevio (1976:1) กล่าวว่า ระบบหมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุอย่างใดอย่างหนึ่ง

Smith (1978:1130) ให้ความหมายของระบบว่า ระบบหมายถึง ชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อกันและทำหน้าที่ร่วมกันภายใต้ข้อจำกัดของตนเอง โดยมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งรวมกัน

Koontz (1978) ให้ความหมายของระบบว่า ระบบหมายถึง ชุดหรือการรวมตัวของสรรพสิ่ง (entities) หรือส่วนประกอบย่อยๆ (components) ในลักษณะที่เชื่อมโยงต่อกัน (interconnected) โดยจัดให้อยู่ในรูปที่มีความสลับซับซ้อนเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

Fitzgerald (1987:10) ได้กล่าวว่าระบบ หมายถึง กลุ่มของส่วนประกอบย่อยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน เมื่อนำมารวมกันก็จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Bedeian (1993:712) ให้ความหมายว่า ระบบ หมายถึง ชุดของส่วนประกอบย่อยที่มีการพึ่งพาอาศัยกัน (interdepend parts) ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

จากความหมายของระบบดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ระบบหมายถึงการจัดรวมองค์ประกอบย่อยที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 การพัฒนาระบบ

การได้มาซึ่งตัวระบบที่สามารถนำเข้าไปแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้นักวิชาการบางส่วนจึงได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาระบบไว้ ดังนี้

Smith (1982:81-85) ได้นำเสนอหลักการพัฒนาระบบไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล (System Analysis) ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ที่อยู่ในระบบว่ามีลักษณะอย่างไรมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ควรลดหรือเพิ่มองค์ประกอบใดให้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ควรลดหรือเพิ่มองค์ประกอบใดให้เหมาะสมกับสภาพของระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำองค์ประกอบต่างๆ ที่ได้วิเคราะห์หรือแยกแยะไว้
มาทำการออกแบบระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าระบบเดิมที่มีอยู่

3. การวัดและตรวจสอบระบบ (System Measurement) หมายถึง การนำระบบที่ได้ออกแบบไว้ไปทำการตรวจสอบว่าระบบดังกล่าวมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริงได้หรือไม่

Big and other (1980:45-46) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนของการพัฒนาระบบซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผนระบบ (System Planning) เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาระบบโดยการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดอย่างเป็นทางการว่า มีการร้องขอให้มีระบบใหม่ประกอบด้วย ขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอนคือ

1.1 การสำรวจเบื้องต้น

1.2 การศึกษาความเป็นไปได้ของการพัฒนาระบบ

2. ขั้นตอนการศึกษาความต้องการของระบบ (System Requirements) เป็นการจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างแนวทางที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ระบบและการปฏิบัติการ

2.2 การสำรวจความต้องการของระบบผู้ใช้

2.3 การใช้วิธีการสนับสนุนในด้านเทคนิค

2.4 การออกแบบ และทบทวนเกี่ยวกับแนวคิดที่ต้องการให้เป็นทางเลือกต่างๆ

2.5 การประเมินทางเลือก และจัดทำแผนในการพัฒนา

3. ขั้นตอนการพัฒนาระบบ (System Development) เป็นขั้นตอนซึ่งเริ่มต้นด้วยการยอมรับแนวคิดซึ่งได้มีการออกแบบ และประเมินในขั้นตอนที่ผ่านมา และจะจบลงด้วยการพัฒนาให้เป็นระบบที่มีความสมบูรณ์ ซึ่งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.1 การกำหนดลักษณะเฉพาะทางเทคนิคระบบ

3.2 การพัฒนาเทคนิคที่ใช้ในการสนับสนุนระบบ

3.3 การประยุกต์ลักษณะเฉพาะให้เข้ากับโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์

3.4 การทดสอบโปรแกรม

3.5 การพัฒนาคู่มือการดำเนินการ และการควบคุมระบบ

3.6 การฝึกฝนผู้ใช้ระบบ

3.7 การปฏิบัติตามแผน

3.8 การทดลองเปลี่ยนแปลงแผน

3.9 การทดสอบทั้งระบบ

4. ขั้นตอนการนำระบบไปปฏิบัติ (System Implementation) เป็นขั้นตอนสำคัญหลังจากที่มีการทดสอบระบบแล้ว ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติจริง ในขั้นตอนนี้จะต้องมาปรับแต่งเพื่อให้ระบบมีความเหมาะสมกับการใช้งานอีกครั้งหนึ่ง และจะต้องมีการทบทวนผลการปฏิบัติหลังจากที่ได้มีการนำเอาระบบไปสู่การดำเนินการจริง ทั้งนี้เพื่อให้ระบบมีการพัฒนาขึ้น มีความสมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ อีกทั้งยังเป็นการรักษาระบบให้คงอยู่ต่อไปอีกด้วย

Edwards (1985:20) ได้กล่าวถึงขั้นตอนซึ่งเป็นวงจรในการพัฒนาระบบไว้ดังนี้คือ

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นขั้นตอนที่มีขึ้นหลังจากมีการร้องขอหรือมีความต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ระบบมีความเหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์ระบบให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนแล้วจะต้องมีการศึกษาถึงความเป็นไปได้ก่อนจะมีการออกแบบระบบใหม่

2. ขั้นตอนการออกแบบระบบ (System Design) เป็นขั้นตอนของการออกแบบคุณสมบัติของโปรแกรม หรือคุณสมบัติของระบบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เหมาะสมกับการใช้งาน ก่อนที่จะมีการได้มีสร้างเป็นต้นแบบของระบบ

3. ขั้นตอนการพัฒนาระบบ (System Development) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรชีวิตตามระบบซึ่งในขั้นนี้จะต้องมีการพัฒนาระบบให้เป็นต้นแบบที่มีความสมบูรณ์ มีการประเมินผลและตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ก่อนที่จะนำระบบดังกล่าวไปสู่ผู้ใช้

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบมีขั้นตอนดังนี้ คือ 1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ระบบ 2. ขั้นตอนออกแบบระบบ และ 3. ขั้นตอนการพัฒนาระบบ

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรเชิงระบบ

Owens (2007:68) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรที่เป็นระบบประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบกันและกัน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก

Kast and Rosenweig (1973 อ้างถึงใน Hanson E.mark,2003:116) กล่าวว่า ระบบคือสิ่งที่ถูกจัดให้เป็นระบบอยู่รวมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อย (Parts) อันเป็นองค์ประกอบ (Elements) หรือระบบย่อย (Subsystems) ตั้งแต่ 2ส่วนขึ้นไปที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันและมีเส้นแบ่งเขตที่สามารถระบุได้ว่าเป็นเส้นคั้นระหว่างระบบและสภาพแวดล้อมที่อยู่เหนือขึ้นไป(Supra- system)

Robbins (2007:68) กล่าวว่า ระบบคือ ชุดของส่วนต่างๆ (Parts) ที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันที่ถูกจัดไว้อย่างสอดคล้องกัน และมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

Daft (1992) กล่าวว่า ระบบ คือ ชุดของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ (Elements) ที่มีหน้าที่โดยรวมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Lunenburg and Ornstein (2008:31) กล่าวว่า ระบบ คือ ชุดขององค์ประกอบต่างๆ (Parts) ที่มีความสัมพันธ์กัน ทำหน้าที่ในลักษณะเป็นหน่วย (Unit) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Hoy and Miskel (2008:32) กล่าวว่า ระบบ คือ ชุดขององค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่ต้องมีปัจจัยนำเข้าจากภายนอกระบบ และมีกระบวนการแปรสภาพปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นเพื่อให้ได้ผลผลิตคืนสู่สิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า ระบบ คือ สิ่งต่างๆ ที่ซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อยอันเป็นองค์ประกอบ (Components) หรือระบบย่อย (Subsystems) ตั้งแต่ 2 ส่วนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์กัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีผลกระทบระหว่างกัน เพื่อทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยมีขอบเขต (Boundaries) แบ่งแยกระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อมที่อยู่เหนือขึ้นไป (Supra system)

ธรรมชาติของระบบ

1. ธรรมชาติของระบบ อาจเป็นเชิงระบบความคิด ซึ่งประกอบด้วยวลี หรือสัญลักษณ์หรือเป็นระบบที่มีอยู่จริงเป็นระบบแบบธรรมชาติ หรือสร้างขึ้นโดยมนุษย์

2. โครงสร้าง แสดงให้เห็นถึงการจัดระเบียบของส่วนประกอบต่างๆภายในระบบ

3. กระบวนการ แสดงให้เห็นถึงหน้าที่ระบบที่มีการแลกเปลี่ยนพลังงาน สสาร และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

4. จัดระเบียบ มีการจัดส่วนประกอบย่อยให้เกิดระเบียบโดยการจัดเรียงจากเล็กสุดไปหาส่วนที่ใหญ่ที่สุด

5. ความเป็นหนึ่งเดียว ทุกหน่วยงานประสานกันเป็นหน่วยรวม ถ้าส่วนประกอบย่อยหนึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผิดปกติ ย่อมส่งผลกระทบต่อส่วนรวมประกอบย่อยอื่นๆ ทั้งระบบ

6. การแลกเปลี่ยนพลังงาน ระบบจะยังคงอยู่ได้ต้องมีการทำงาน การทำงานต้องมีพลังงานเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนที่ การแลกเปลี่ยนพลังงานเกิดได้ตั้งแต่ช้าสุดจนไปถึงเร็วที่สุดโดยมีการเปลี่ยนแปลงพลังงานกลับไปกลับมาได้ การรับพลังงานเข้าระบบจะทำให้ระบบมีการพัฒนา หรือ การมีความผิดปกติและเสื่อมสลายจากการไม่ได้เปลี่ยนแปลงพลังงาน

7. การเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ระบบที่มีอยู่จริงจะมีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา อาจเสื่อมลงหรือมีการเจริญเติบโตมากขึ้น

8. ระดับการเปิดตัวต่อสิ่งแวดล้อม ระบบอาจมีการเปิดตัว หรือปิดตัวต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อแลกเปลี่ยนพลังงานในระบบเปิด และไม่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ระบบแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ระบบ คือ ระบบที่เป็นเป้าหมายที่เรากล่าวถึง

2. ระบบย่อย คือ ระบบย่อยที่สัมพันธ์กันขึ้นเป็นระดับอิสระที่กล่าวถึงถ้าย่อยลงไปอีกเรียกว่าระบบเหนือระบบชั้นสูง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ระบบมีประเด็นที่น่าสังเกตดังนี้

1. ระบบต้องมีองค์ประกอบย่อย ซึ่งอาจเรียกว่า ส่วน (Parts) องค์ประกอบ (Components or Elements) หรือระบบย่อย (Subsystems)

2. องค์ประกอบย่อยเหล่านี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Interrelate) ในลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependent) และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

3. ทุกองค์ประกอบต้องทำหน้าที่โดยมุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ

พื้นฐานของทฤษฎีระบบทั่วไป Ludwig Von Bertalanffy ถือว่าเป็นบุคคลที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบทั่วไป (General system theory) โดยอธิบายว่าระบบของร่างกายสิ่งมีชีวิตเป็นระบบของโครงสร้างและหน้าที่ต่างๆที่สัมพันธ์กัน โดยแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำความเข้าใจและอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆทั้งในวิทยาศาสตร์กายภาพและด้านสังคมศาสตร์ โดยมีแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการเกี่ยวกับระบบคือ ระบบจะประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆและความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยต่างๆภายในระบบ

ประเภทของระบบ

Robbins (2007: 68) ได้จำแนกระบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ระบบปิด (Closed System) มีแนวคิดพื้นฐานจากวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นระบบที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม
ระบบปิดที่สมบูรณ์จะเป็นระบบที่ไม่มีการรับพลังงานจากภายนอกซึ่งมีลักษณะเชิงอุดมคติ แนวคิดระบบปิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาองค์การได้ค่อนข้างน้อยมาก

2. ระบบเปิด (Open System) เป็นระบบที่ยอมรับหรือคำนึงถึงผลกระทบจากความสัมพันธ์ของระบบกับสิ่งแวดล้อม
เพื่อทำความเข้าใจลักษณะของระบบเปิด นำเสนอได้ดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด (The Organization as an Open System)

ที่มา : Robbins,P (2007)

ลักษณะของระบบเปิด

Robbins (1990:13) อธิบายว่า ระบบประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ และผลผลิต แต่ระบบเปิดมีลักษณะที่นอกเหนือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาองค์การ ดังนี้

1. การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (Environment awareness) อันเป็นลักษณะที่สำคัญของระบบเปิดที่คำนึงถึงการพึ่งพาอาศัยกันและกันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีขอบเขตที่แบ่งแยกระหว่างระบบกับสิ่งแวดล้อม โดยที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับสิ่งแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อระบบ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดภายในระบบก็จะส่งผลสิ่งแวดล้อมของระบบนั้นๆ ด้วย

2. ผลย้อนกลับ (Feedback) ระบบเปิดจะรับเอาข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ระบบสามารถปรับตัวและดำเนินงานได้ตามปกติไม่ออกนอกลู่นอกทางจากแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ การได้รับข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมนี้เรียกว่าข้อมูลย้อนกลับ อันที่จริงก็คือผลผลิตที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพของระบบที่จะเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบอื่นว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ควรมีการปรับปรุงตรงส่วนใดของระบบเพื่อให้ผลผลิตที่ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ระบบเปิดเป็นวงจรของเหตุการณ์ต่างๆ (Cyclical character) ผลผลิตจากระบบทำให้เกิดวิธีการสำหรับการได้มาซึ่งปัจจัยนำเข้าใหม่ๆ ที่จะเข้าสู่วงจรของระบบต่อไป หากวงจรนี้มีลักษณะที่มั่นคงถาวรก็จะส่งผลให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้

4. การโน้มเอียงไปสู่ความเฉื่อย (Negative entry) ระบบจะมีความโน้มเอียงไปสู่ความเฉื่อยหรือเสื่อมสลายไป จะเห็นว่าระบบปิดที่ไม่รับพลังงานหรือปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมมักจะเสื่อมสลายไปในทางกลับกัน ระบบเปิดแม้ว่ามีแนวโน้มที่จะเสื่อมถอยลงแต่ก็สามารถที่จะรักษาระบบให้ดำรงอยู่ได้ไม่เสื่อมสลายไป และสามารถเจริญเติบโต ทั้งนี้เพราะว่าระบบเปิดสามารถนำปัจจัยนำเข้าสู่ระบบมากกว่าที่จะผลิตออกสู่สิ่งแวดล้อม

5. สภาพที่มีความมั่นคง (Steady state) ระบบเปิดจะมีปัจจัยนำเข้าเพื่อขจัดความโน้มเอียงไปสู่การเสื่อมสลาย แม้ว่าระบบจะมีปัจจัยใหม่ๆ ป้อนเข้าและมีผลผลิตอย่างต่อเนื่องในการรักษาสมดุลของระบบ ระบบเปิดมีแนวโน้มมั่นคงแน่นอนไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง

6. เคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตและการขยายตัว (Movement toward growth and expansion) สภาพความมั่นคงเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นระยะเริ่มต้นของระบบเปิด เมื่อระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และเผชิญกับแนวโน้มการเสื่อมถอย ระบบเปิดจะปรับเปลี่ยนสู่การเจริญเติบโตและการขยายตัว เพื่อเป็นหลักประกันความอยู่รอด ระบบขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนจะมีการดำเนินงานเพื่อความอยู่รอด ระบบย่อยส่วนใหญ่มักจะมีการนำปัจจัยนำเข้ามากกว่าความต้องการในการผลิต ผลก็คือ สภาพความมั่นคงจะใช้กับระบบที่ไม่สลับซับซ้อนแต่หากระบบมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจะมีลักษณะการมุ่งความเจริญเติบโตและขยายกรอบการดำเนินงาน เช่น ระบบราชการที่ไม่พึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่จึงพยายามสร้างโอกาสเพื่อการอยู่รอด การสร้างความเจริญเติบโต และการขยายการดำเนินงาน

7. รักษาสภาพสมดุลของการดำรงอยู่และการปรับตัว (Balance of maintenance and adaptive activities) ระบบเปิดจะค้นหาจุดสมดุลระหว่างสองกิจกรรมที่มีความขัดแย้งกัน กล่าวคือกิจกรรมเพื่อการดำรงอยู่ (Maintenance activities) เพื่อการสร้างหลักประกันว่าระบบย่อยต่างๆ ยังอยู่ในสภาวะปกติ และระบบใหญ่ยังมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ผลของการดำเนินงานเช่นนี้เพื่อป้องกันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบในทางกลับกัน กิจกรรมการปรับตัว (Adaptive Activities) เป็นสิ่งจำเป็นที่ระบบจะต้องมีการปรับตัวเมื่อเวลาผ่านไปให้สอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งกิจกรรมทั้งสองอย่างมีลักษณะตรงข้ามกัน

แต่ก็เป็นสิ่งจำเป็นหากระบบต้องการอยู่รอด องค์การที่มีสภาพความมั่นคงแน่นอนแต่ไม่ปรับตัวตามสภาพความเปลี่ยนแปลงมักอยู่ได้ไม่นาน ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันองค์การที่มีการปรับตัวแต่ไม่มีความมั่นคงก็จะไม่มีประสิทธิภาพและอยู่ได้ไม่นานเช่นกัน

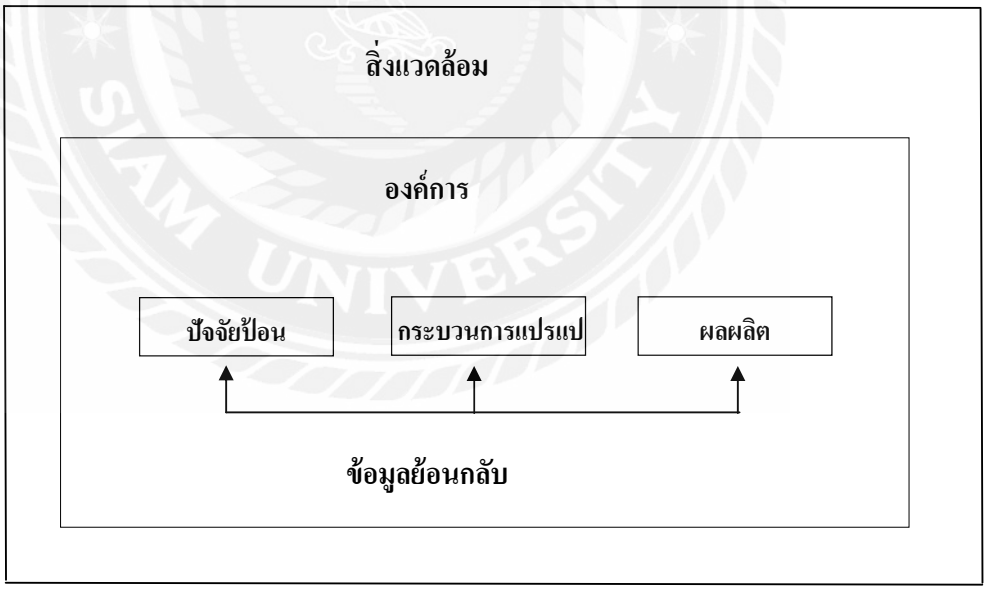
8. การมีทางเลือกหลากหลาย (Equifinality) ระบบสามารถบรรลุผลการดำเนินงานได้จากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน และโดยใช้วิธีการหลากหลาย กล่าวคือองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายโดยใช้ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการที่หลากหลาย แนวคิดนี้จึงเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์และเสริมแรงในการพิจารณาวิธีการอย่างหลากหลายในการแก้ปัญหามากกว่าการยึดวิธีการบางวิธีการที่คิดว่าเป็นวิธีการเดียวที่ดีที่สุด

รูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐาน

Lunenburg and Ornstein (2008)

ได้เสนอรูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐานขององค์การว่าประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 5 ส่วนดังนี้

แผนภาพที่ 3 แสดงรูปแบบระบบพื้นฐาน (Basic system model)



ที่มา : Lunenburg, FC. And Ornstein, A.C. 2008, Educational Administration, Wadsworth, Cengage Learning, P.31

ภาพประกอบข้างบนอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยป้อน (Inputs) คือทรัพยากรที่เป็นบุคคล วัสดุอุปกรณ์ เงิน หรือข้อมูลที่ใช้ในการผลิตหรือการบริการ

2. กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) จากการใช้เทคโนโลยี และหน้าที่ในทางการบริหารตัวป้อนนำไปสู่กระบวนการแปรรูปในโรงเรียนปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูเป็นส่วนหนึ่งของการแปรรูป หรือกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทำให้นักเรียนกลายเป็นพลเมืองที่มีการศึกษาซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไป

3. ผลผลิต (Outputs) ได้แก่ผลิตภัณฑ์และการบริการขององค์การ องค์การทางการศึกษามีหน้าที่ผลิตและแจกจ่ายความรู้

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการคัดเลือกตัวป้อนระหว่างวงจรต่อไป ข้อมูลสารสนเทศเช่นนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในกระบวนการแปรรูปและผลผลิตในอนาคต

5. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบองค์การ ได้แก่ แรงผลักดัน (Forces) ทางด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ที่มาปะทะกับองค์การ

ดังนั้นการสร้างกรอบแนวคิดให้องค์การเป็นระบบเปิด (Open System) จึงเป็นแนวคิดรวบยอดที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของทฤษฎีระบบ องค์การที่เป็นโรงเรียนหรือสถานศึกษาทั้งหมดจัดเป็นระบบเปิด

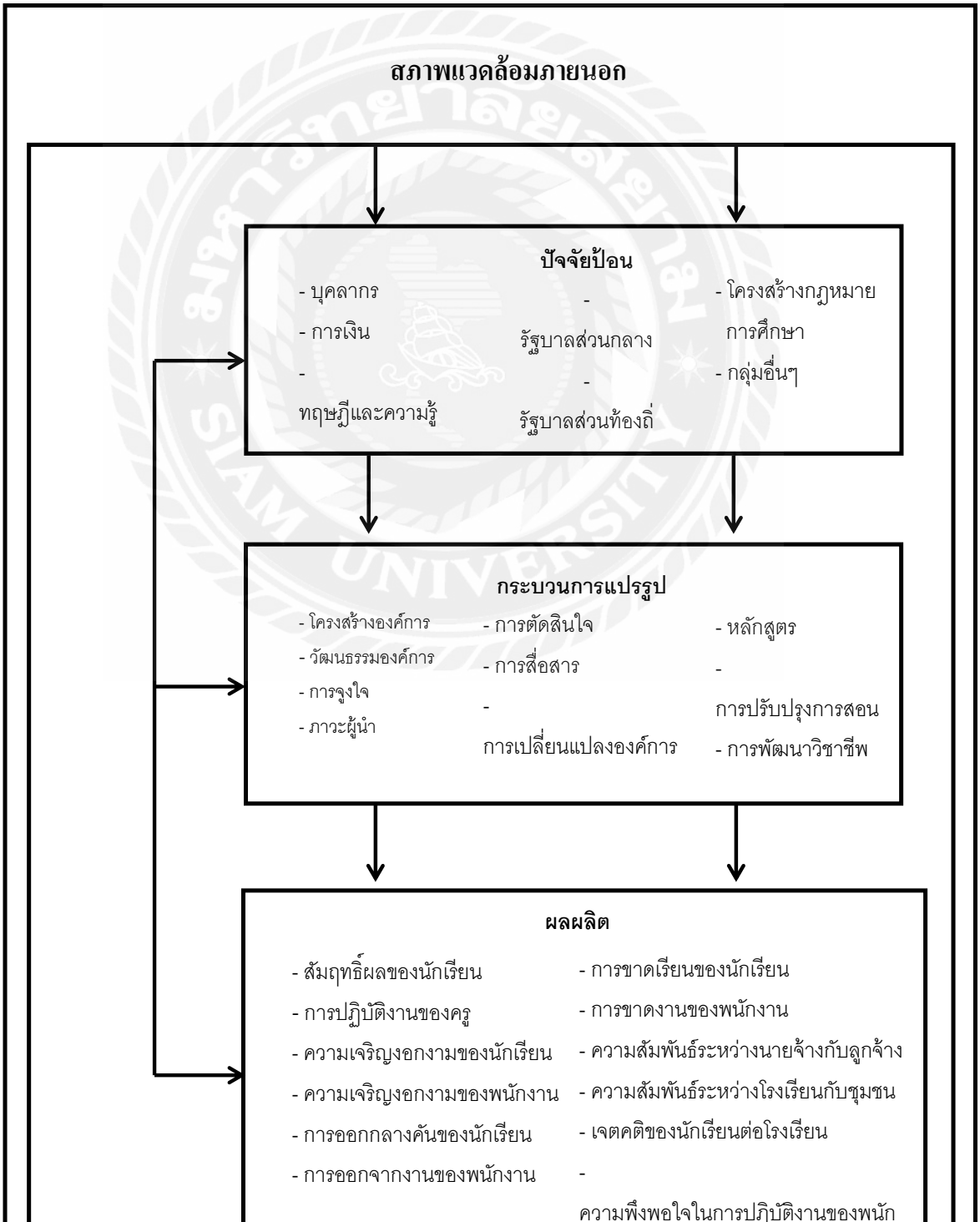
ทัศนะเชิงระบบของการบริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์การปฏิบัติงานขององค์การทางการศึกษา และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาภายในการปฏิบัติงานนั้น จากกรอบแนวคิดของระบบเปิด (Open Systems Framework) เป็นเรื่องที่มีประโยชน์มาก การปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา (School District's Operation) อาจจัดกลุ่มกว้างๆ ได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวป้อน กระบวนการแปรรูป และผลผลิต กรอบแนวคิดนี้ช่วยให้การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของเขตพื้นที่หรือพูดตรงๆ คือ ในระบบการบริหารการปฏิบัติงานขององค์การกรอบแนวคิดมีส่วนช่วยอย่างมากในการวิเคราะห์อย่างรวดเร็วและแม่นยำ และยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความพยายามในด้านสำคัญๆ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบ

รูปแบบระบบพื้นฐาน (Basic Systems Model) ถูกขยายออกไปเน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

หรือในเขตพื้นที่การศึกษา ภาพประกอบถัดไปแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างด้านต่างๆ ของระบบการบริหารการดำเนินงาน ภาพประกอบถึงแม้เขียนขึ้นเพื่อให้เห็นภาพความสัมพันธ์อย่างง่ายๆ ก็ตาม ยังช่วยให้เห็นรูปแบบของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการดำเนินงานในเขตพื้นที่หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ

แผนภาพที่ 4 แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด



ภาพประกอบข้างต้น สามารถอธิบายดังนี้

ที่มา : Lunenburg, FC. And Ornstein, A.C. 2008, Educational Administration, Wadsworth, Cengage Learning, P.32

และพหุฐหวยศ ความรู้นอกจากนี้จุบาลส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นยังยึดกฎหมาย และพระราชบัญญัติต่างๆขึ้นมาควบคุมการดำเนินงานของเขตพื้นที่กลุ่มอื่นเรียกร้องสิ่งต่างๆ จากพื้นที่การศึกษาเหมือนกัน เช่น นักเรียนต้องการหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องและมีประโยชน์เพื่อเตรียมตัวสำหรับอาชีพในอนาคต หรือเพื่อศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป ครูต้องการเงินเดือนสูงขึ้น สภาพการทำงานดีขึ้น มีสวัสดิการและมีความมั่นคงในอาชีพ คณะกรรมการสถานศึกษาต้องการอัตราการได้คืนมาจากการลงทุนสูง นั่นคือ การศึกษาที่มีคุณภาพภายในงบดำเนินการที่จัดหาให้ ในทำนองคล้ายกับชุมชนคาดหวังเขตพื้นที่ให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้าของเขตพื้นที่ทั้งหมดโดยไม่มีการเพิ่มภาษีและกลุ่มสนใจมีวาระต่างๆ กัน แต่ละกลุ่มมีเป้าหมายของตนเอง และมักจะมีข้อขัดแย้งกัน หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบูรณาการเป้าหมายกระจัดกระจายเหล่านี้ให้เป็นแผนปฏิบัติที่ใช้การได้

2. กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) องค์การทำการเปลี่ยนแปลงตัวป้อนจากสภาพแวดล้อมภายนอกให้เป็นผลผลิตในบางรูปบางอย่าง มีการทำงานบางชนิดเพื่อสร้างผลผลิตออกมา ระบบคุณค่าเพิ่ม (Value Added) ให้แก่งานในกระบวนการ (Sergiovanni 1997: Clted in Lunenburg and Ornstein. 2008:18) กระบวนการแปรรูปนี้ได้แก่ การดำเนินการภายในองค์การและระบบการบริหารการดำเนินงานขององค์การ องค์ประกอบบางอย่างของระบบการบริหารการดำเนินงานได้แก่ ความสามารถทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านทักษะการตัดสินใจและการสื่อสาร แผนการดำเนินงาน และความสามารถในการก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมต่างๆที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำภายในโครงสร้างขององค์การจะมีผลกระทบต่อผลผลิตของเขตพื้นที่การศึกษา

3. ผลผลิต (Outputs) หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการจัดหาและใช้ตัวป้อนทั้งหลายจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนรูปตัวป้อนเหล่านี้โดยผ่านกิจกรรมการบริหารเช่น การจัดหาโครงสร้าง การพัฒนาวัฒนธรรม การจูงใจ การนำการตัดสินใจ การสื่อสาร การใช้การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร การบริหารบุคคล และการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันเพื่อทำให้เกิดผลผลิตในองค์การที่เป็นสถานศึกษา ผลผลิตได้แก่ สัมฤทธิผลทางการเรียนของนักเรียน การปฏิบัติงานของครู ระดับความเจริญงอกงามของนักเรียนและพนักงาน การออกกลางคันของนักเรียน การออกจากงานของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และการขาดเรียนของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เจตคติต่อโรงเรียนของนักเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในที่สุดสภาพแวดล้อมภายนอกมีปฏิกิริยาต่อผลผลิตเหล่านี้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา ตัวอย่างเช่น ข้อมูลย้อนกลับในทางลบอาจนำมาใช้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในแผนดำเนินการของผู้บริหารซึ่งในทางกลับกันจะมีผลต่อผลผลิตของเขตพื้นที่การศึกษา

โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกสร้างขึ้นมาด้วยวิธีการระบบ (Systems approach) ตามแนวความคิดของปีเตอร์ เซนจ์ และเบลา บานาที (Peter Senge and Bela Benathy) เพียงแต่มีวิวัฒนาการมาจากรูปแบบก่อนๆ ด้วยการเพิ่มหรือลดโครงการเมื่อเวลาผ่านไปจากทศวรรษหนึ่งถึงอีกทศวรรษหนึ่งเท่านั้น โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นระบบรวมกันแบบรวมๆ ซึ่งส่วนรวมมักมีค่าน้อยกว่าส่วนย่อยทั้งหลายรวมกันในโรงเรียนที่มีการออกแบบอย่างมีส่วนรวมจะเป็นจุดเน้นของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ (Restructuring) ซึ่งเป็นวิธีการระบบที่จะนำไปสู่การปรับปรุงโรงเรียนต่อไป

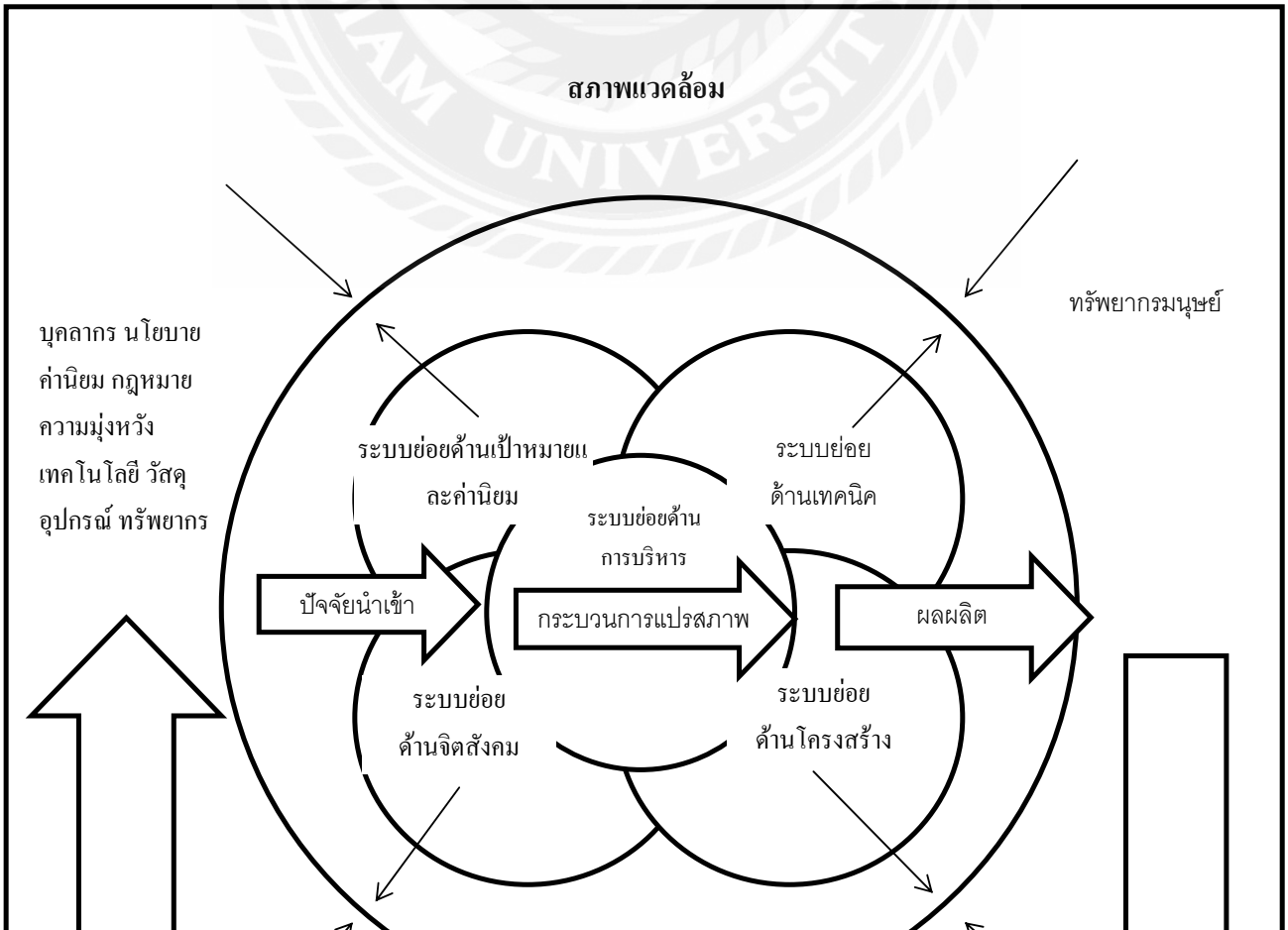
ผู้วิจัยประยุกต์ใช้รูปแบบทฤษฎีระบบเปิด Lunenburg and Ornstein (2008) ซึ่งเป็นระบบที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา บูรณาการกับแนวคิดรูปแบบมิติความมีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ของ Steers (1997) มาประยุกต์ใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การทางการศึกษาในฐานะระบบเปิดของ Kast and Rosenzweig

การศึกษาและวิเคราะห์องค์การสามารถพิจารณาในลักษณะที่เป็นรูปแบบทั่วไปของระบบเปิดซึ่ง Kast and Rosenzweig (1973 อ้างถึงใน Hanson E. Mark,2003:112-116) ได้เสนอรูปแบบองค์การในฐานะระบบเปิดว่ามีลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกและเข้าสู่สภาพที่มีความมั่นคง (Steady State) หรือการมีสภาพความสมดุลอย่างต่อเนื่องในขณะที่ยังคงมีการรักษาไว้ซึ่งสมรรถนะในการดำเนินงาน ระบบจะอยู่รอดไม่ได้หากปราศจากการรับปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพและการมีผลผลิตสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องระบบจะต้องได้รับปัจจัยนำเข้าอย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ และมีผลผลิตที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอป้อนกลับสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก

องค์การโดยทั่วไปที่เป็นระบบเปิดจะมีขอบเขต มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ที่ทำงานประสานสัมพันธ์กันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Kast and Rosenzweig (1973 อ้างถึงใน Hanson E. Mark,2003:116) ดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายภายใต้แรงผลักของระบบสิ่งแวดล้อม (Environmental suprasystem)

แผนภาพที่ 5 แสดงระบบองค์การ



ที่มา : Hanson E.Mark. 2003, Educational Administration and Organizational Behavior Boston:Pearson Education, Inc. P.116 Adapted Form Fremont E.Kast and James E.Rosenzweig. 1973, contingency View of Organization and Management, Science Research Associates, Inc.

อธิบายว่าองค์การเป็นระบบที่มีโครงสร้าง และการบูรณาการกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลภายใต้การใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ซึ่งเทคโนโลยีจะเป็นตัวกำหนดหรือส่งผลกระทบเกี่ยวกับประเภทของปัจจัยนำเข้า ลักษณะของกระบวนการแปรสภาพและผลผลิตขององค์การ องค์การประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ ดังนี้

1. ระบบย่อยด้านเป้าหมายและค่านิยม (Goal and values subsystem) เป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะเป็นระบบย่อยที่สำคัญระบบหนึ่ง องค์การได้รับค่านิยมจากสภาพแวดล้อม คือ สังคม องค์การที่ต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยการนำเข้าองค์การจะต้องดำเนินการตามข้อกำหนดของสังคมนั้นๆ

2. ระบบย่อยด้านเทคนิค (Technical subsystem) เป็นความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย เทคนิค กระบวนการใช้อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต ระบบเทคนิคจะถูกกำหนดโดยข้อกำหนดขององค์การ ซึ่งแตกต่างกันไปตามภารกิจ

3. ระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial subsystem) เป็นระบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนแต่ละกลุ่มต่างๆ ระบบย่อยนี้ประกอบด้วยพฤติกรรมของบุคคลและแรงจูงใจ สถานะและความสัมพันธ์ของบทบาท พลวัตกลุ่ม และระบบเครื่อข่ายการมีอิทธิพล ระบบจิตสังคมยังได้รับผลกระทบจากความรู้สึก ค่านิยม ทัศนคติ ความคาดหวัง และแรงบันดาลใจของบุคคลภายในองค์การ สิ่งต่างๆเหล่านี้ ก่อให้เกิดเป็นบรรยากาศองค์การ ภายในองค์การที่บุคคลต้องปฏิบัติกิจกรรม และแสดงบทบาทต่างๆ อาจคาดหวังได้ว่าระบบจิตสังคมมีความแตกต่างกันอย่างมากขององค์การแบบต่างๆ

4. ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structure subsystem) เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการแบ่งงานกันทำ และการประสานงาน ในกรณีขององค์การที่เป็นทางการโครงสร้างจะแสดงโดยแผนผังองค์การคำบรรยายลักษณะงาน กฎ และระเบียบวิธีปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์การยังกำหนดความสัมพันธ์ที่เป็นระเบียบแบบแผนของระบบย่อยด้านเทคนิค และระบบย่อยด้านจิตสังคม อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ไม่มีความสมบูรณ์แบบ และความสัมพันธ์ต่างๆที่เกิดขึ้นอาจไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดไว้

5. ระบบย่อยทางด้านการบริหาร (Managerial subsystem) เป็นระบบที่มีบทบาทสำคัญที่เชื่อมโยงระบบย่อยอื่นๆ ทั้งองค์การ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอก ทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ แผนดำเนินงาน การออกแบบโครงสร้างองค์การและการกำหนดระบบควบคุมการดำเนินงาน

องค์การได้มีการบูรณาการระบบย่อยต่างๆ ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับวิวัฒนาการของทฤษฎีองค์การ กล่าวคือ การบริหารแบบดั้งเดิม (Traditional management) จะให้ความสนใจกับโครงสร้าง ระบบบริหาร และการพัฒนากฎเกณฑ์ต่างๆ ต่อมาการบริหารได้ให้ความสำคัญกับคนและพฤติกรรม ซึ่งมีจุดเน้นเกี่ยวกับระบบจิตสังคม ให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ พลวัตกลุ่ม และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ส่วนการจัดการ (Management science) ให้ความสนใจระบบย่อยด้านเทคนิคเกี่ยวกับวิธีการในการตัดสินใจ และกระบวนการควบคุม จะเห็นได้ว่า วิวัฒนาการแต่ละแนวมีจุดเน้นระบบใดระบบหนึ่งเป็นการเฉพาะ และไม่ค่อยคำนึงถึงความสำคัญของระบบย่อยอื่นๆ

สำหรับการบริหารยุคใหม่พิจารณาองค์การในลักษณะที่เป็นระบบเปิด คำนึงถึงระบบย่อยต่างๆ และ ความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่างๆขององค์การ

ระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์การทั้ง 5 ระบบมีองค์ประกอบย่อยที่สำคัญดังนี้

1. ระบบย่อยเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยม (Goals and value subsystem) ประกอบด้วย
    1. วัฒนธรรม (Culture)
    2. ปรัชญา (Philosophy)
    3. วัตถุประสงค์ (Over all goals)
    4. เป้าหมายกลุ่ม (Group goals)
    5. เป้าหมายส่วนบุคคล (Individual goals)
2. ระบบย่อยเกี่ยวกับเทคนิค (Technical subsystem)
    1. ความรู้ (Knowledge)
    2. เทคนิค/วิธีการ (Techniques)
    3. สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities)
    4. อุปกรณ์ต่างๆ (Equipments)
3. ระบบย่อยเกี่ยวกับจิตสังคม (Psychosocial subsystem) ประกอบด้วย
    1. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resources)
    2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
    3. ภาวะผู้นำ (Leadership)
    4. พลวัตกลุ่ม (Group dynamics)
    5. รูปแบบการสื่อสารในองค์การ (Communication)
4. ระบบย่อยเกี่ยวกับโครงสร้าง (Structural subsystem) ประกอบด้วย
    1. ภารกิจ (Tasks)
    2. กระแสการไหลของงาน (Work flow)
    3. การจัดกลุ่มงาน (Work group)
    4. การกำหนดหน้าที่ (Authority)
    5. การไหลของข้อมูลสารสนเทศ (Information flow)
    6. วิธีการ (Procedures)
    7. ระเบียบ (Rules)
5. ระบบย่อยเกี่ยวกับการบริหาร (Managerial subsystem) ประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting)

2. การวางแผน (Planning)

3. การจัดสรรทรัพยากร (Assembling resource)

4. การจัดองค์การ (Organizing)

5. การดำเนินงาน (Implementing)

6. การควบคุม (Controlling)

สำหรับในส่วนของการพิจารณาเกี่ยวกับการผลิต (Outputs) ขององค์การนั้น Kast and Rosenzweig (1973) กล่าว่า การพิจารณามิติผลผลิตขององค์การจะต้องดูใน 3ประเด็นหลัก เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การดังสมการต่อไปนี้

ผลปฏิบัติงาน (Performance) = ประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วม (Participant satisfaction)

1. ประสิทธิผลเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดระดับของการบรรลุวัตุประสงค์ไว้ในแต่ละงาน

2. ประสิทธิภาพพิจารณาถึงอัตราส่วนของผลผลิตกับปัจจัยเข้า หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นไปได้ที่องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลแต่ขาดประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย ในทางกลับกันเป็นไปได้ที่องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ไม่มีประสิทธิผล

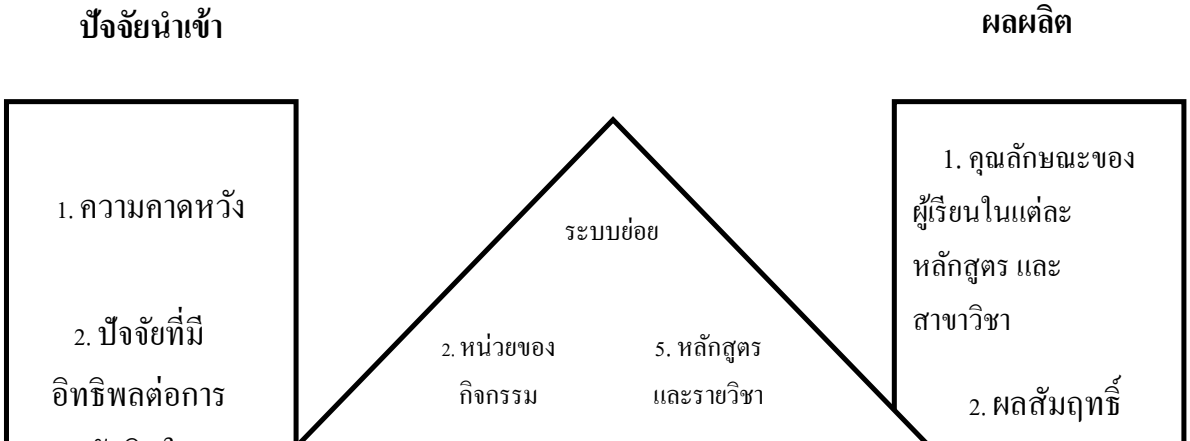
3. ความพึงพอใจของผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การที่สำคัญ องค์การส่วนมากจะมีวิธีการทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งหากไม่สามารถทำให้คนเกิดความพึงพอใจอาจส่งผลให้มีการลาออก หรือไม่ทุ่มเทให้กับงาน องค์ประกอบอื่นที่ควรคำนึงในการพัฒนาความมีสมรรถนะขององค์การ คือ ความมั่นคงในการดำเนินงานซึ่งขึ้นอยู่กับการบรรลุผลในระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งศักยภาพในการพัฒนาการดำเนินงานอย่างยั่งยืนขององค์การในอนาคต การพัฒนาบุคลากรทั้งรายบุคคลและกลุ่มอย่างสมดุล เป็นส่วนสำคัญสำหรับองค์การโดยรวม

แนวคิดและทฤษฎีระบบโรงเรียน ของ Harry J. Hartlay

นักวิชาการได้เสนอแนวคิด และทฤษฎีระบบเกี่ยวกับโรงเรียนไว้หลายรูปแบบ ซึ่งจะนำเสนอพอเป็นสังเขป ดังนี้

แนวคิดพื้นฐานเชิงระบบทางการศึกษา (General properties of education system ของ Harley)

แผนภาพที่ 6 แสดงแนวคิดพื้นฐานเชิงระบบทางการศึกษา (General properties of and educational system)



ที่มา : Honson E.Mark. 2003,Educational Administration and Organizational Behavior. Boston:Pearson Education, Inc. P118. Adapted from harry J.Hartley.1968, Educational Planing-Programming- Budgeting:A system approach, Permission of Prentice-Hall Inc.

Hartley (1968 อ้างถึงใน Hanson E.Mark,2003:117-119) ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐานเชิงระบบทางการศึกษา (General properties of and educational system) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อม (Environment) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยๆที่สำคัญได้แก่ ลักษณะของชุมชนองค์การ สมาคมวิชาชีพ องค์การทางด้านเศรษฐกิจ ลักษณะทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจของชาติ บรรยากาศของสังคมทั้งภายในและต่างประเทศที่องค์การทางการศึกษาตั้งอยู่

2. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยๆ ที่สำคัญได้แก่

2.1 ความคาดหวัง (expectations) ของชุมชน นโยบายของรัฐบาล นโยบายทางการศึกษา ความคาดหวังของผู้เรียน และนโยบายของคณะกรรมการขององค์การทางการศึกษานั้นๆ

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ที่ไม่สามารถและสามารถควบคุมได้

2.3 ทรัพยากร (Resources) ทางการบริหารได้แก่ ทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่ ระยะเวลา การเงิน รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ

2.4 งบประมาณ (Budget)

3. ระบบย่อย (Subsystem) ภายใต้กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยๆ ที่สำคัญได้แก่

3.1 กระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ การกำกับติดตาม การแสดงความคิดเห็น การบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.2 หน่วยของกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการเรียน กิจกรรมการสอน การบริหารงาน การอำนวยความสะดวก และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.3 ลักษณะพฤติกรรมในองค์การ ได้แก่ ลักษณะทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง จิตวิทยา

3.4 บทบาทและกิจกรรมขององค์การ ได้แก่ การควบคุม การสอน และระบบสนับสนุน

3.5 หลักสูตรและรายวิชา ได้แก่ หลักสูตรและรายวิชาต่างๆที่เปิดสอน

3.6 ระดับการศึกษาที่เปิดสอน

3.7 สาขาวิชาที่เปิดสอน

3.8 เทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ ฐานข้อมูล ระบบควบคุม วัสดุคอมพิวเตอร์ต่างๆ การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ

4. ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยๆ ที่สำคัญได้แก่

4.1 คุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละหลักสูตร และสาขาวิชา ได้แก่ คุณลักษณะตามข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตร

4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ได้แก่ ความรู้ความสามรถ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ ลักษณะทางสังคม และการประกอบอาชีพ

4.3 ระดับของผลผลิต ได้แก่ ผลผลิตในระยะสั้น และระยะยาว

4.4 ผลที่เกิดขึ้นต่อสังคม เป็นผลลัพธ์ทั้งหมดของผลผลิตที่มีต่อสังคม

5. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยๆ ที่สำคัญ ได้แก่

5.1 ข้อมูลย้อนกลับภายใน

5.2 ข้อมูลย้อนกลับภายในจากภายนอก

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา ของ Robert G.Owens

แนวคิดเชิงระบบ (system approach) ซึ่งพิจารณาองค์การในฐานะระบบเปิด (Organization as an open system) ของ Owens (2007:124-127) ซึ่งกล่าวว่า องค์การเป็นระบบเปิดที่มีโครงสร้างและการบูรณาการกิจกรรมต่างๆของบุคคลภายใต้การใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ซึ่งเทคโนโลยีเป็นตัวกำหนดหรือส่งผลกระทบเกี่ยวกับประเภทของปัจจัยนำเข้า ลักษณะของกระบวนการแปรสภาพและผลผลิตองค์การ องค์การประกอบด้วยระบบย่อยๆ และขยายแนวคิดของ Owens โดยแนวคิดเชิงระบบ (System appoch) ของ Robert G.Owen นั้นพิจารณาองค์การว่าเป็นระบบหนึ่งของสังคม และองค์การมีลักษณะเป็นระบบเปิด (Open system)

การนำแนวคิดเชิงระบบมากำหนดกรอบการศึกษาวิเคราะห์องค์การทำให้สามารถศึกษาคุณลักษณะเฉพาะและรูปแบบความสัมพันธ์ของระบบย่อยต่างๆ ในองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในองค์การทำให้วิเคราะห์และเห็นภาพชัดเจนในการศึกษาองค์การประเภทโรงเรียน โดย Owen (2007:126-130) เสนอแนวคิดทฤษฎีระบบโรงเรียนไว้ว่า โรงเรียนเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆในเชิงระบบ ดังนี้

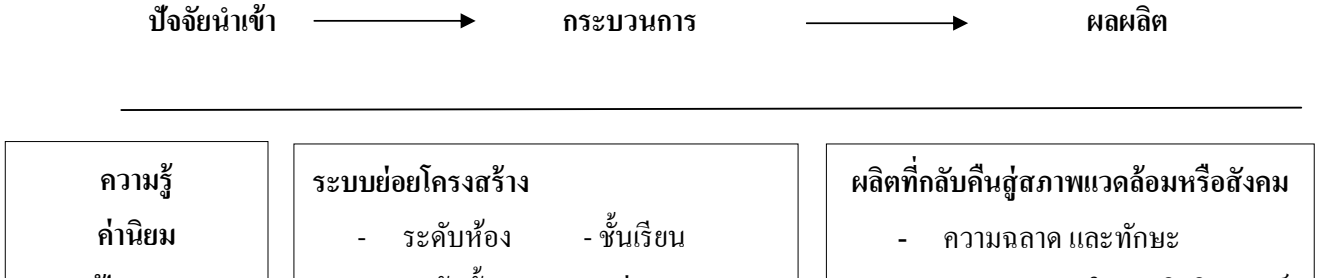
1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความรู้ที่มีอยู่ของสังคมนั้นๆ ค่านิยมขององค์การ เป้าหมายที่ต้องการ และงบประมาณ เป็นต้น

2. กระบวนการ (Process) ของระบบย่อยต่างๆ ได้แก่ ระบบย่อยโครงสร้าง ระบบย่อยบุคลากร ระบบย่อยเทคโนโลยี และระบบย่อยภาระงาน เป็นต้น

3. ผลผลิต (Outputs) ที่กลับคืนสู่สิ่งแวดล้อม หรือสังคม

โรงเรียนเป็นระบบเปิดที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบกันและกันรวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังแผนภาพที่ 7

แผนภาพที่ 7 แสดงโรงเรียนฐานะระบบ (Schooling as an input-process-output system)



ที่มา : Robert G. Owens. 2007. Organizational Behavior in Education. 9th ed. Pearson Education, Inc. P127.

Owens (2007:126) ได้นำเสนอทฤษฎีระบบสังคม โดยใช้ชื่อว่า “Social systems theory” ซึ่งอธิบายว่าองค์การประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญภายใน 4 ประการ ดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) ที่ทำให้องค์การดำเนินงานเป็นอย่างมีระบบและมีเอกลักษณ์เฉพาะของตัวเอง โครงสร้างจะกำหนดรูปแบบของหน้าที่ บทบาท

ข่ายการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางการสื่อสารและการตัดสินใจ นอกจากนี้โครงสร้างยังกำหนดระบบการไหลของงาน

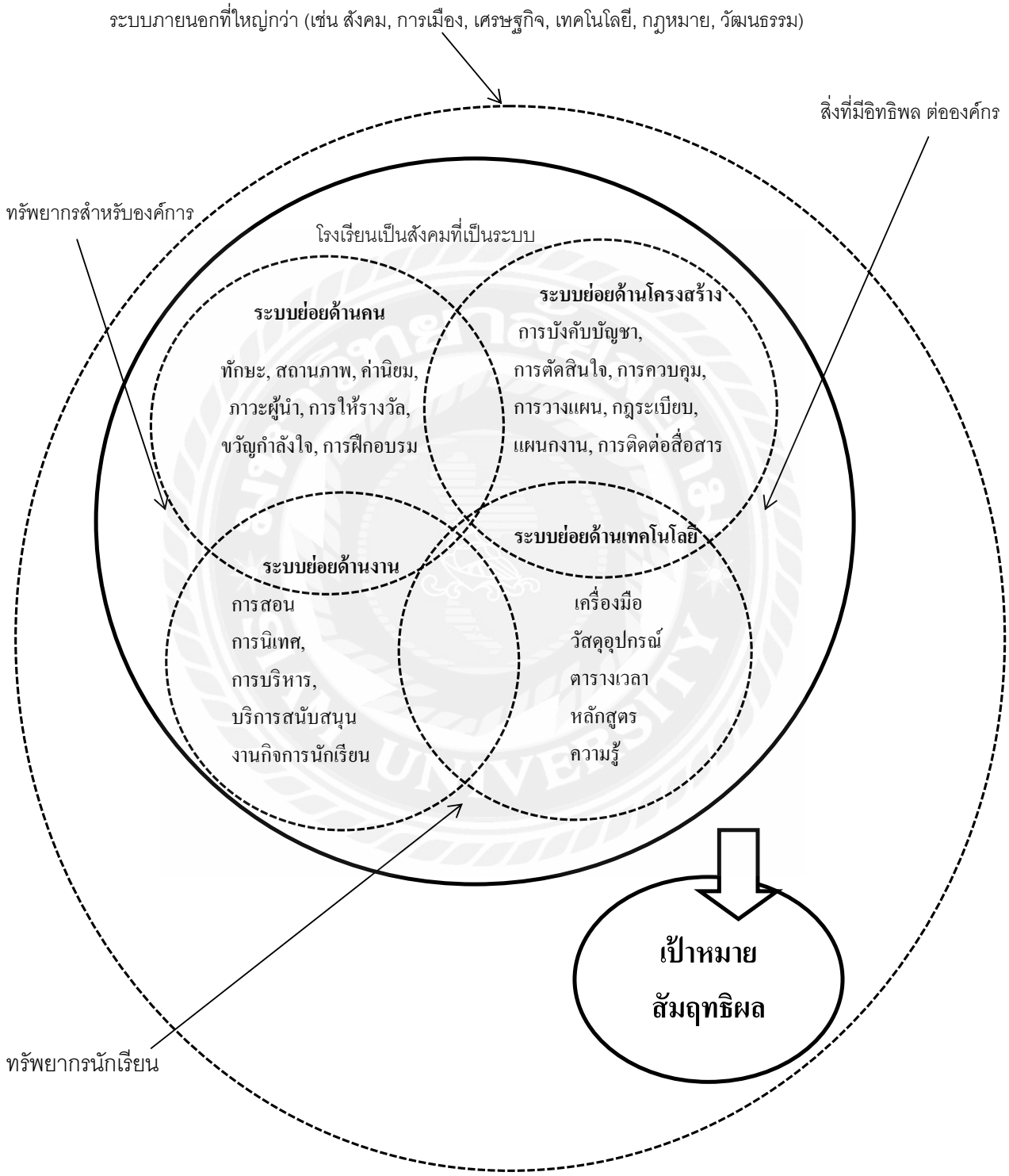
2) คน (People) หรือทรัพยากรมนุษย์ ที่มีส่วนสนับสนุนให้องค์การบรรลุผลการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การ

3) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี (Technological resources) เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ หนังสือหรือชอล์ค กล้องโทรทัศน์อิเล็กตรอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงโครงการใหม่ เช่น วิธีการที่เป็นระบบลำดับขั้นของกิจกรรมต่างๆ หรือการออกแบบวิธีการที่เป็นนวัตกรรมทั้งหลายที่ใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อการบรรลุการดำเนินงานขององค์การ แผนการสอนของครู ตารางการจัดเวลาเรียน และคู่มือการใช้หลักสูตร คือตัวอย่างของเทคโนโลยีในองค์การทางการศึกษา

4) งาน (Task) ซึ่งมีจำนวนมากมายในโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหาร การบริการนักเรียน เป็นต้น

แผนภาพที่ 8 แสดงลักษณะระบบย่อยพื้นฐานของระบบโรงเรียน

ระบบภายนอกที่ใหญ่กว่า (เช่น สังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมาย วัฒนธรรม)



ที่มา: Robert G. Owens. 2007 Organizational Behavior in Education. 9th ed. Pearson Education, Inc, p.146.

บริบทขององค์การ (Organizational context) ประกอบด้วย ระบบสิ่งแวดล้อม (Environmental Supra system) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Processses) และผลผลิต (Outputs) มีรายละเอียด ดังนี้

1) ระบบสิ่งแวดล้อม (Environmental Supra system) มีขอบเขตในการวิเคราะห์ คือ

1.1 สิ่งแวดล้อมวงกว้าง (Broad environment) ได้แก่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 สิ่งแวดล้อมเฉพาะของสถานศึกษา (Specific environment) ได้แก่ ผู้ปกครอง หน่วยงานบังคับบัญชา หน่วยงานรับรองมาตรฐาน ประชาชนในชุมชน หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ เป็นต้น

2) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) มีขอบเขตในการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านองค์ความรู้ ค่านิยม เป้าหมาย และเงินทุนหรืองบประมาณ โดยศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของครู บุคลากรของสถานศึกษา ปรัชญา (Philosophy) วิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมายของสถานศึกษา (Over all Goals) งบประมาณ (Budget) ที่สถานศึกษาได้รับจัดสรร รวมทั้งงบประมาณจากแหล่งอื่นๆ ที่โรงเรียนจัดหาเพิ่มเติม เช่น เงินจากการบริจาค เป็นต้น

3) กระบวนการ (Processes) มีขอบเขตในการวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบย่อยต่างๆ ที่ทำหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลงสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต 4 ระบบย่อยได้แก่

3.1 ระบบย่อยด้านโครงสร้าง เช่น การสื่อสารในองค์การ (Communication) การวางแผน (Planning) การตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นต้น

3.2 ระบบย่อยด้านบุคลากร ศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources) ของสถานศึกษา เช่น การคัดเลือกครูผู้สอน บุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การธำรงรักษาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ(Motivation) ในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงาน/โครงการต่างๆ ของสถานศึกษา

3.3 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ศึกษาและวิเคราะห์ เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (Material) ที่ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งอาคารสถานที่และสภาพการจัดสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ต่างๆ (Facilities and Equipments) และเทคโนโลยี (Technologies) ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น คอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอน ความรู้ (Knowledge) เป็นต้น

3.4 ระบบย่อยด้านภาระงาน ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับ งานวิชาการ และงานสนับสนุนวิชาการอื่นๆ การบริหาร การนิเทศ ระบบสนับสนุน การบริการต่างๆ

4) ผลผลิต (Outputs) มีขอบเขตในการวิเคราะห์เกี่ยวกับ

4.1 ผลผลิต (Products) ได้แก่ คุณภาพของนักเรียนซึ่งวัดจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Student Achievement)

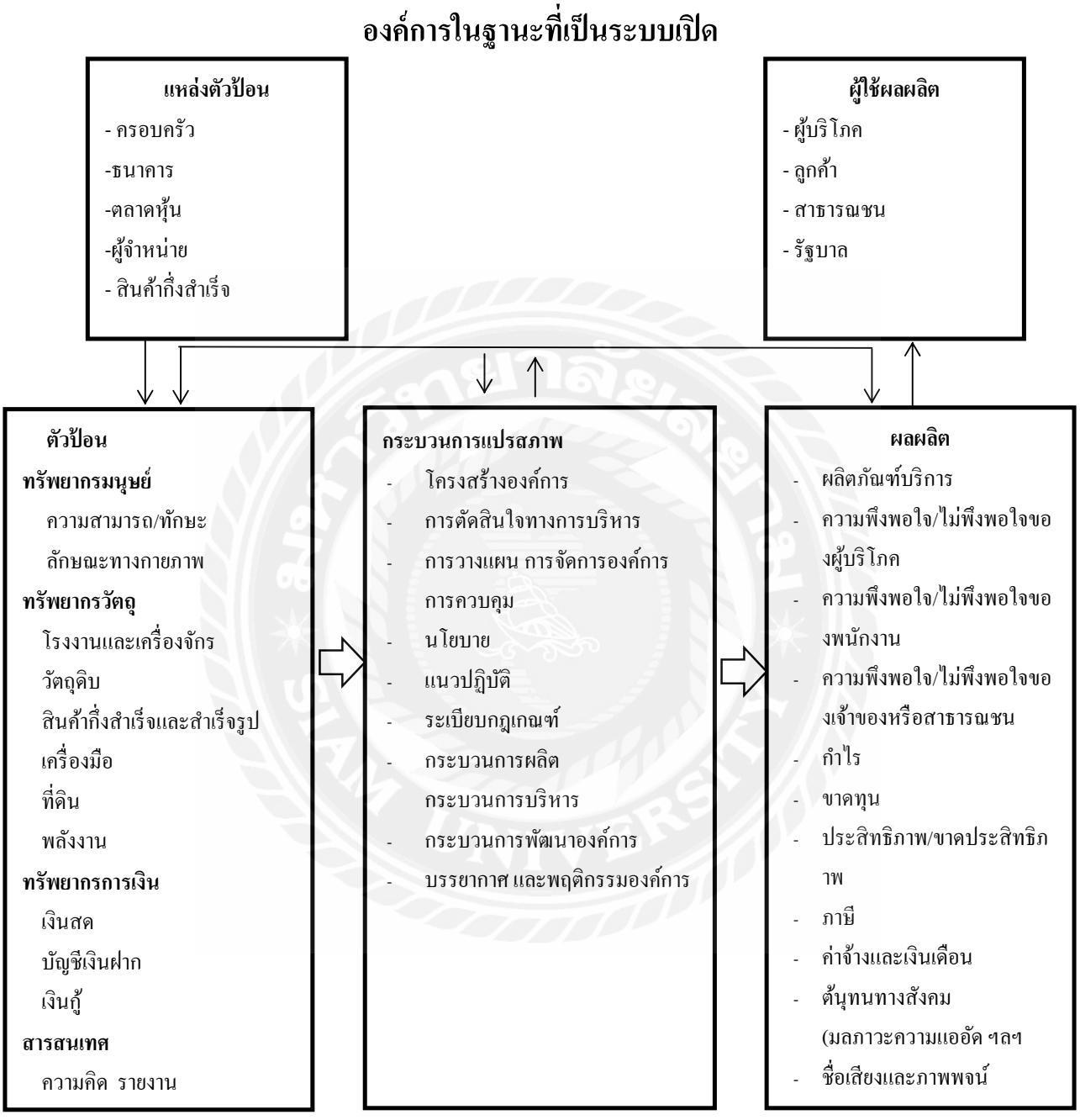
4.2 บริการ (Services) ได้แก่ กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อการบริการแก่ครู นักเรียนและชุมชน

4.3 ความพึงพอใจ (Human Satisfaction) ได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู และความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในการดำเนินงานของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบของ Hodge, Anthony

องค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิดของ Hodge, Anthony (1998 : 59) ซึ่งได้เสนอรูปแบบองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด (The Open systems model) ว่าประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการเปลี่ยนสภาพ (Transformation processes) ผลผลิต (Outputs) ซึ่งอยู่ภายใต้บริบทสิ่งแวดล้อมภายนอก (External environment) ที่เป็นแหล่งที่มาของปัจจัยนำเข้า และโอกาสต่างๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังแผนภาพ ต่อไปนี้

แผนภาพที่ 9 แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด



สภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาส (Opportunities) หรือข้อจำกัด (Constrains)

- ค่านิยมและปทัสฐาน
- ระบบการเมือง
- ระบบเศรษฐกิจ
- การแข่งขัน
- สถานภาพทางเทคโนโลยี
- ทักษะ/การศึกษาของทรัพยากรมนุษย์
- กลุ่มผู้บริโภค/กลุ่มลูกค้า

ที่มา: B.J.Hodge, William P. Anthony Organization Theory : A strategic approach. 5th ed. Prentice-Halll, 1988. P : 59

สภาพแวดล้อม (Environment)

Hodge,Anthony (1 9 9 8)

ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมคือทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับองค์การมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่เป็นโอกาสและอุปสรรคข้อจำกัดที่มีอิทธิพลต่อตัวป้อนผลผลิต และระบบอื่นๆ การควบคุมที่ดีจะทำให้เกิดการปฏิบัติที่ส่วนใหญ่เป็นโอกาสไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างวัฒนธรรม การศึกษา ระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจ เทคโนโลยี เวลา ปัจจัยด้านประชากร ขนบธรรมเนียมประเพณีและทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นองค์การควรจะพยายามทำให้สิ่งแวดล้อมเป็นโอกาสและกำจัดสิ่งที่เป็นอิทธิพลและข้อจำกัดทางสภาพแวดล้อมออกไป

สภาพแวดล้อมของระบบสามารถแบ่งออกไปเป็น 2 ลักษณะคือ สภาพแวดล้อมทั่วไประดับสังคม และสภาพแวดล้อมระดับภารกิจ ซึ่งสภาพแวดล้อมทั้งสองลักษณะ มีผลกระทบต่อระบบภายในองค์การทั้งในด้านการรับรู้และกระบวนการบริหาร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบภายในองค์การ เป้าหมาย เทคโนโลยีโครงการองค์การ จิตวิทยาสังคม และกระบวนการจัดการ แม้จะไม่อาจระบุได้ว่าสภาพแวดล้อมใดส่งผลกระทบต่อระบบย่อยระบบใดก็ตาม

ทั้งนี้สภาพแวดล้อมดังกล่าวจะส่งผลต่อการกำหนดเป้าหมาย และระบบต่างๆ ภายในองค์การอันจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การในที่สุด

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ระดับรายได้ของประชากร ผลผลิตส่วนร่วมของประเทศ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นวิธีการคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลและสังคม ประกอบด้วย ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นต้น

ปัจจัยนำเข้า

Hodge,Anthony (1 9 8 8 :59)

ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าของทฤษฎีระบบว่าประกอบด้วยทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human Resources)

Hodge,Anhony (1 9 8 8 :59)

ได้กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความสนใจความสามารถ ทักษะ คุณสมบัติทางกายภาพ

เช่น ความแข็งแรง บุคลิกภาพต่างๆ ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากในบรรดาทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารในทุกองค์การ เนื่องจากเป็นทรัพยากรหลักที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้

2. ทรัพยากรด้านวัตถุหรือกายภาพ (Physical Resources)

Hodge,Anhony (1988:59) ได้กล่าวถึงทรัพยากรด้านวัตถุของ องค์การประกอบด้วย สำนักงาน อาคารสถานที่ สิ่งปลูกสร้างต่างๆ พื้นที่บริเวณ และพลังงาน เครื่องมือ ที่ดิน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่มุ่งส่งเสริมทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ

3. ทรัพยากรทางด้านการเงิน (Financial Resources)

Hodge,Anhony (1988) ได้กล่าวถึงทรัพยากรทางด้านการเงินขององค์การประกอบด้วย เงินสด การบัญชี เงินกู้ ความเชื่อถือ ตลอดจนงบประมาณและอื่นๆ ที่องค์การนำมาใช้ในการจัดซื้อหรือบริหารจัดการด้านต่างๆ

งานบริหารการเงินและสินทรัพย์ มีความหมายรวมถึง การวางแผนการเงิน ซึ่งจะต้องจัดทำงบประมาณ งบการเงินล่วงหน้า วิเคราะห์ต้นทุน และประเมินโครงการลงทุน การจัดโครงสร้างองค์การ โดยออกแบบผังโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับการเงินและสินทรัพย์การดำเนินงานทางการเงิน ซึ่งรวมถึงการจัดหาและจัดสรรเงินทุนและทรัพยากรทางการศึกษา การจัดการเกี่ยวกับเงินสด การจัดการเกี่ยวกับพัสดุและสินทรัพย์ การจัดซื้อจัดจ้าง การบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานการเงิน การควบคุมตรวจสอบภายใน และการวิเคราะห์ประเมินการดำเนินงานทางการเงิน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. ทรัพยากรด้านสารสนเทศ (Information Resources)

Hodge,Anhony (1988:) ได้กล่าวถึงทรัพยากรด้านข้อมูลขององค์การประกอบด้วยข้อมูล ความคิด การรายงาน และอื่นๆ ที่ทำให้เกิดข้อมูล นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านกระบวนการ ผลผลิตและยังเป็นทรัพยากรที่สำคัญเอื้อและสนับสนุนต่อทุกด้าน

ในองค์การหนึ่งๆจะประกอบด้วยผู้บริหารระดับกลางและผู้ควบคุมในการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มควบคุมขององค์การให้ดำเนินไปอย่างมีทิศทางเช่นเดียวกัน ระบบสารสนเทศซึ่งประกอบด้วยระบบควบคุมย่อย 2 ส่วนคือ MIS (Managenent Information System) และ OIS (Operating Information System)

โดยจะเสนอต่อผู้บริหารตั้งแต่ระดับควบคุมการปฏิบัติงานขึ้นไป ส่วนระบบ OIS นั้นจะเป็นระบบข้อมูลเพื่อให้พนักงานระดับล่างซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นได้ใช้เพื่อให้งานดำเนินไปตามขั้นตอนเป็นระบบ โดยยังผลให้ผลรวมมีประสิทธิผลสูงสุด MIS จะเป็นส่วนที่เสนอข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Processes)

Hodge,Anthony (1988:59) ได้กล่าวถึงระบบย่อยของกระบวนการแปรสภาพไว้ดังนี้

องค์การจะทำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อให้ผลผลิตระบบจะเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการแปรสภาพ ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินงานภายในองค์การและการบริหารดำเนินงานของระบบองค์ประกอบบางอย่างของระบบการบริหารการดำเนินงาน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านเทคนิคของผู้บริหารองค์การ ได้แก่ ทักษะในการตัดสินใจและการสื่อสาร แผนการดำเนินงาน ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ทั้งนี้กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินโดยผู้บริหารจะส่งผลต่อผลผลิตขององค์การ

ผลผลิต (Outputs)

ผลผลิตขององค์การได้แก่ ผลิตภัณฑ์การบริหารความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ กำไร ขาดทุน ประสิทธิภาพ ภาษี ค่าจ้าง เงินเดือน มลภาวะ ความแออัด ชื่อเสียงหรือภาพพจน์ขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีระบบโรงเรียนในฐานะระบบสังคมของ Hoy and Miskel

Hoy and Miskel(2008)ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีโรงเรียนในฐานะระบบสังคมได้ว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่เป็นทางการ (Formal organization) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญหรือระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อกันและกัน ดังนี้

1.โครงสร้าง (Structure) อย่างเป็นทางการในลักษณะองค์การแบบทางการที่ได้ออกแบบและจัดขึ้นเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

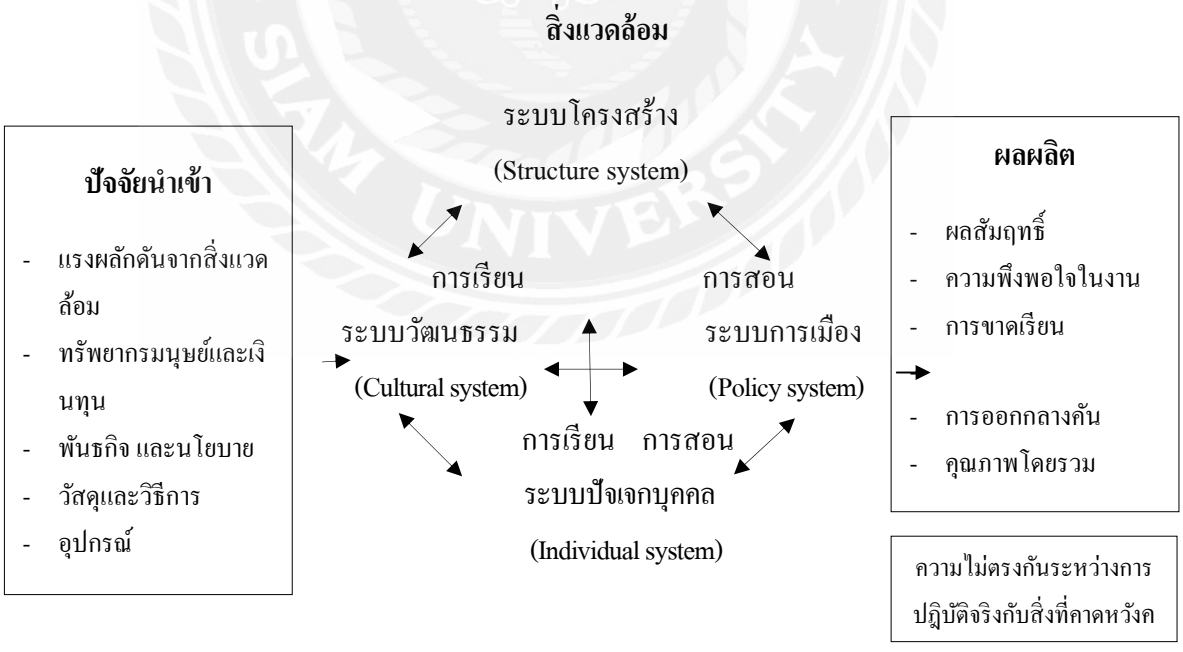
2. บุคคล (Individual) ซึ่งเน้นศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) เป้าหมายความเชื่อ การรับรู้

3. ความพอใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ โดยศักยภาพของบุคคลจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรวัฒนธรรม (Culture) คือลักษณะของการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในองค์การอันส่งผลให้องค์การมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง

4. การเมือง (Politics) เป็นระบบของความสัมพันธ์ของอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อการต้านทานระบบควบคุมอื่นๆ

ภายใต้ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ ยังมีสิ่งที่เป็นเงื่อนไข หรือแรงผลักจากเทคโนโลยี (Technological core) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ขององค์การซึ่งองค์การจะต้องดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการดำรงศักยภาพที่มีอยู่เพื่อการอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในองค์การ

แผนภาพที่ 10 แสดงระบบเปิดพื้นฐาน



ที่มา: Hoy, W.K. and Miskel, C.G. 2008, Educational Administration, Mcgraw Hill, p32.

Hoy and Miskel (2008) นำเสนอรูปแบบสังคมของโรงเรียนไว้ว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคมที่มีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วยแรงผลักจากสิ่งแวดล้อม (Environmental constrains)ทรัพยากรมนุษย์ และเงินทุน (Human and capital resources) ภารกิจและนโยบายของคณะกรรมการโรงเรียน (Mission and board policy) วัสดุและวิธีการ (Materials and methods) และอุปกรณ์ (Equipment)

2. กระบวนการแปรสภาพ (Transformation process) ประกอบด้วย ระบบโครงสร้าง (Structure system) ระบบวัฒนธรรม (Cultural system) ระบบการเมือง (Policy system) และระบบปัจเจกบุคคล (Individual system)

3. ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) การขาดเรียน (Absenteeism) การออกกลางคัน (Dropout rate) และคุณภาพโดยรวม (Overall quality)

4. สภาพแวดล้อม (Environment) คือสิ่งที่อยู่นอกองค์การโรงเรียนเป็นระบบสังคม การกำหนดของเขตองค์การบางครั้งก็ทำได้ไม่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับกันว่าสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน สิ่งแวดล้อมเป็นแหล่งของพลังหรือปัจจัยนำเข้าในรูปแบบต่างๆเช่นทรัพยากรต่างๆ ค่านิยม เทคโนโลยี ความต้องการ และประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นแรงผลักและเป็นโอกาสในการดำเนินงานขององค์การ เมื่อเป็นเช่นนี้สิ่งแวดล้อมในลักษณะใดที่เป็นแรงผลัก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ หรือการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งสิ่งแวดล้อมวงกว้างและสิ่งแวดล้อมเฉพาะที่อยู่ใกล้โรงเรียนล้วนแต่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างและกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งสิ่งแวดล้อมวงกว้าง เช่น สังคม กฎหมาย เศรษฐกิจ ประชากร และแนวโน้มเกี่ยวกับเทคโนโลยีมีอิทธิพลส่งผลต่อโรงเรียนอย่างไรก็ตามผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมทั่วไป (General environment) ในลักษณะนี้ยังไม่มีความชัดเจน ในทางตรงข้ามประชาชนในชุมชน หรือในเขตบริการของโรงเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่นผู้ปกครอง หน่วยงานต่างๆ ได้แก่ มหาวิทยาลัย หน่วยงานรับรองคุณภาพการศึกษา สมาคมทางการศึกษา จะมีอิทธิพลโดยตรงต่อโรงเรียนยิ่งกว่าสิ่งแวดล้อมทั่วไป

นอกจากนี้ Hoy and Miskel ยังได้อธิบายว่า รูปแบบระบบสังคม มีกลไกข้อมูลย้อนกลับใน 2 ลักษณะคือ ข้อมูลย้อนกลับภายใน (Internal feedback loops) และข้อมูลย้อนกลับจากภายนอก (External feedback loops) ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการของโรงเรียน

และกลุ่มไม่เป็นทางการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนในโรงเรียน ข้อมูลย้อนกลับทำให้แต่ละคนทราบว่าโครงสร้างและกลุ่มไม่เป็นทางการมีผลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนอย่างไร เช่น ระบบการประเมินผลการดำเนินงาน ระบบการให้สิ่งตอบแทน และความคาดหวังของกลุ่มครูต่อเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานควบคุมนักเรียน สิ่งต่างๆเหล่านี้คือที่มาของข้อมูลย้อนกลับภายใน สำหรับข้อมูลย้อนกลับจากภายนอก หรือวัฒนธรรมของชุมชนเป็นเงื่อนไข หรือแรงผลักที่ส่งผลต่อโรงเรียน บรรทัดฐานกลุ่มและเป้าหมายขององค์การซึ่งส่งผลโดยอ้อมต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละคน

รูปแบบระบบสังคมเป็นมุมมองแบบพลวัต (Dynamic) ของโรงเรียนที่มีกลไกข้อมูลย้อนกลับและองค์ประกอบต่างๆมีเหตุการณ์ทั้งที่ดี ไม่ดี หรือไม่ส่งผลใดๆเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนเกี่ยวกับพลวัตหรือการเปลี่ยนแปลงของระบบอาจพิจารณาจากพฤติกรรมของนักเรียน ครู และผู้บริหารที่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน การวิเคราะห์ระบบมีจุดเน้นในการศึกษาว่าองค์ประกอบทั้งหมดและกิจกรรมต่างๆนำไปสู่ผลผลิตได้อย่างไร อย่างไรก็ตามผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้นก็เป็นสิ่งที่ไม่สามารถทำนายได้ เนื่องจากปัจจัยต่างๆที่อาจเกิดขึ้น เช่น ระบบราชการ กลุ่มต่างๆ เป้าหมายแต่ละบุคคล ค่านิยม การใช้อำนาจในการแสดงภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการสื่อสารเป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดเชิงระบบองค์การ และระบบโรงเรียนของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบเชิงระบบได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบเชิงระบบองค์การและระบบโรงเรียน

องค์ประกอบเชิงระบบ	**นักวิชาการ**							
	Robbin (2007)	Kast & Rosenzweig (1973)	Hartley (1968)	Hanson (2003)	Lunenburg & Omstein (2008)	Owen (2007)	Hoy & Miskel (2008)	Hodge, Anthony (1988)
สภาพแวดล้อม								
1. เศรษฐกิจ สังคม การเมือง	✓	✓	✓	✓		✓		
2. เทคโนโลยี		✓				✓		

3. ลักษณะชุมชน			✓					
4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้บริโภค		✓					✓	
5. กลุ่ม/ องค์การ/ สมาคม			✓				✓	
6. กฎระเบียบ/ ข้อบังคับ						✓		
7. วัฒนธรรม						✓		
8. สภาพแวดล้อม/ ระบบนิเวศ	✓			✓	✓	✓	✓	
ปัจจัยนำเข้า								
1. ความหวัง			✓	✓				
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ			✓					
3. ทรัพยากรทางการบริหาร			✓					
3.1 คน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
3.2 วัสดุอุปกรณ์/ สื่อการสอน	✓	✓	✓	✓			✓	✓
3.3 งบประมาณ/ การเงิน	✓	✓	✓				✓	✓
3.4 อาคารสถานที่			✓					✓
3.5 ระยะเวลา			✓					
4. ทฤษฎี ความรู้ วิธีการ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
5. นโยบาย			✓	✓	✓		✓	
6. กฎระเบียบ/ ข้อบังคับ				✓	✓			

ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบเชิงระบบองค์การและระบบโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบเชิงระบบ	**นักวิชาการ**							
	Robbin (2007)	Kast & Rosenzweig (1973)	Hartley (1968)	Hanson (2003)	Lunenburg & Omstein (2008)	Owen (2007)	Hoy & Miskel (2008)	Hodge, Anthony (1988)
7. ค่านิยม/ บรรทัดฐานทางสังคม						✓	✓	
8. เป้าหมาย						✓		
9. ผู้มีส่วนได้เสีย/ กลุ่มชุมชน					✓		✓	
กระบวนการ								
1. ภารกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์	✓	✓						✓

2. โครงสร้าง		✓		✓	✓	✓	✓	✓
3. การจัดการ		✓		✓				
4. เทคโนโลยี/ ความรู้/ หลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
5. วัฒนธรรม				✓	✓		✓	✓
6. กลยุทธ์			✓					
7. จิตสังคม/ พฤติกรรมในองค์การ		✓	✓		✓			
8. ภาวะผู้นำ (คน)	✓				✓	✓		
9. การตัดสินใจ			✓		✓			✓
10.แรงจูงใจ					✓			
11.การสื่อสาร	✓				✓			
12.การเปลี่ยนแปลง					✓			
13.ภาระงาน/ การเรียนการสอน			✓		✓	✓		
14.การพัฒนาอาชีพ					✓			
15.ปัจเจกบุคคล							✓	
16.ระดับการศึกษาที่เปิดสอน			✓					
17.สาขาวิชาที่เปิดสอน			✓					
18.ระบบการเมืองในองค์กร							✓	

ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบเชิงระบบองค์การและระบบโรงเรียน (ต่อ)

องค์ประกอบเชิงระบบ	**นักวิชาการ**							
	Robbin (2007)	Kast & Rosenzweig (1973)	Hartley (1968)	Hanson (2003)	Lunenburg & Omstein (2008)	Owen (2007)	Hoy & Miskel (2008)	Hodge, Anthony (1988)
ผลผลิต								
1. ผลผลิต หรือ บริการ	✓	✓						✓
2. กำไร ขาดทุน	✓							
3. ความพึงพอใจ		✓						
4. ความอยู่รอด/ การปรับตัว		✓						

5. ประโยชน์ที่สังคมได้รับ		✓	✓			✓		
6. คุณลักษณะของผู้เรียน			✓	✓	✓	✓		
7. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา			✓		✓	✓		
8. ผลการปฏิบัติงานของครู					✓			
9. ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน					✓			
10.การขาดเรียน/ การออกกลางคัน					✓		✓	
11.ประสิทธิผล/ ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์		✓						✓
12.ระดับผลผลิต			✓				✓	
13.คุณภาพโดยรวม							✓	
ข้อมูลย้อนกลับ								
1. ข้อมูลย้อนกลับ	✓	✓			✓			
2. ข้อมูลย้อนกลับภายใน			✓	✓		✓	✓	
3. ข้อมูลย้อนกลับภายนอก				✓			✓	

5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

5.1 ปัจจัยด้านการบริหารและการปฏิบัติ

5.1.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ส่งผลต่อการบริหารองค์การของผู้บริหารเป็นอย่างมาก การบริหารจะต้องเป็นการบริหารเชิงรุกที่เป็นลักษณะของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารได้เปลี่ยนแปลงจากอดีตที่มักเน้นเฉพาะสภาพแวดล้อมในขณะนั้นขององค์กร แต่จะเปลี่ยนมาเป็นการตัดสินใจโดยคำนึงผลในอนาคตเพิ่มขึ้นอีกด้วย โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ดีที่สุดภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดการพัฒนาและศึกษาเรื่องกลยุทธ์

Glueck (1988:5) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นชุดของการตัดสินใจและกระทำต่างๆ ที่ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ได้

Certo and Peter (1990:5) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำๆ (Iterative) อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (Continuous) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้วยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน (Steps) ต่อเนื่องตลอดเวลาเป็นวัฏจักรไป ซึ่งได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Performing and environmental analysis)
2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Establishing organizational direction)
3. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ (Formulating organizational strategy)
4. การกำหนดกลยุทธ์ไปใช้ (Implementing organizational strategy)
5. การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic exerting control)

Dess and Miller (1993:3-4) แสดงส่วนประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ 3 ส่วนคือ

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic analysis)
2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation)
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy implementation)

Thompson and Strickland (1998:3-4) เสนอกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าประกอบด้วยงาน 5 ประการ คือ

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Developing strategic vision and business)
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting objectives)
3. การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Creating a strategy to achieve the objectives)
4. การปฏิบัติการและการบริหารกลยุทธ์ (Implementing and executing the strategy)
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานทบทวนพัฒนาการใหม่ๆ และกระตุ้นการแก้ไข ปรับปรุง (Evaluating performance, Monitoring new developments, and Initiating corrective adjustments)

สรุปจากที่นักวิชาการได้ให้ขั้นตอนของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้หลายแบบที่มีลักษณะสำคัญที่ร่วมกันเป็นเกนสำคัญใน 3 ขั้นตอน ตามที่ Dess and Miller ได้เสนอไว้ ดังนี้

1.ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 2. ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ และ 3. ขั้นตอนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด คือ

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคาม (Opportunities and threat) ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก และการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์การ (Strength and weakness) รวมไปถึงการศึกษาการประเมินผลข้อมูลที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหา หรือใช้โอกาสที่มีอยู่ในเกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อวินิจฉัยตัดสินใจในการบริหารว่าจะดำเนินการปรับตัวอย่างไรจึงเหมาะสมที่สุดต่อองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับองค์การที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ด้วยเหตุที่ว่าองค์การในปัจจุบันมีสภาพเป็นองค์การระบบเปิดจะมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในลักษณะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมีความสมดุลกันแล้ว รวมทั้งสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลหรือมีอิทธิพลที่ทำให้ระบบมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยองค์การจะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทและยุทธ์ศาสตร์ในการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยมากขึ้น และ Steers (1997:95-99) ได้ให้ทรรศนะในด้านอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสำเร็จขององค์การว่า ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการทำนายสิ่งแวดล้อมในอนาคต 2) ความถูกต้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม 3) ระดับเหตุผลขององค์การ ซึ่งทั้งสามประการนี้ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อมในส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมการเมืองและเทคโนโลยี ส่วนสภาพแวดล้อมภายในคือ ปัจจัยด้านองค์การการตลาด การเงิน การผลิต หรือปฏิบัติการ และด้านทรัพยากรและบุคลากร

ในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อการประมาณการขนาดของความเสี่ยงและคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งประเมินถึงผลกระทบของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ส่วนการวิเคราะห์ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์การ เป็นการพิจารณาดูว่าจุดแข็งขององค์การที่มีอยู่คืออะไร บุคลากรทรัพยากรมีมากน้อยและมีคุณภาพเพียงใด

กลยุทธ์ที่ดีจะต้องสร้างขึ้นจากการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งขององค์การที่มีอยู่และต้องสามารถลดขนาดของปัญหาที่เป็นจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด

2. ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ คือ การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัด โดยมีฐานข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ในข้อ 1 การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ (mission) และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ (strategic objective) และการกำหนดแผนงานหลัก (major plans) นโยบาย (policies) และกลยุทธ์ย่อย (sub strategies) โดยกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ หรือวิธีดำเนินการ หรือเทคนิคการปฏิบัติซึ่งเป็นวิธีการอันแยบคายในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ เป็นกลวิธีซึ่งได้ผ่านการคัดเลือกที่ได้ผ่านการคิด การไตร่ตรอง อย่างรอบคอบ และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้ระบุไว้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2537:5)

การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ คือการพิจารณาตกลงที่เกี่ยวกับภารกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์การว่า ตั้งขึ้นเพื่ออะไร และระบุผลสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น จะได้เป็นเครื่องชี้นำองค์การให้สามารถดำเนินกิจการได้มั่นคงเติบโตอย่างเหมาะสมถูกต้อง ซึ่งหมายถึง การอยู่รอด (survival) การทำกำไร (profitability) ขนาดและการแบ่งส่วนตลาด (size and market share) และการทำประโยชน์แก่สังคม (social contribution) ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ องค์การควรยึดลูกค้าเป็นหลัก การกำหนดแผนงานหลัก นโยบายและกลยุทธ์ย่อย เป็นการแจกแจงพันธกิจและวัตถุประสงค์ออกเป็นแผนงานหลักต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามที่องค์การต้องการ แผนงานหลักนี้หมายถึง แผนงานและโครงการใหม่ๆ ที่จำเป็นเพื่อช่วยให้พันธกิจและวัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จได้ สำหรับนโยบายจะเป็นพื้นฐานของแผนงานและทำให้โครงการสำเร็จ

ส่วนสำคัญของการกำหนดกลยุทธ์คือ การสร้างกลยุทธ์ทางเลือกขึ้นเพื่อการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่ง Byars (1992:13) ได้แบ่งกลยุทธ์ออกเป็นกลยุทธ์ระดับองค์การซึ่งเป็นกลยุทธ์ส่วนรวม กลยุทธ์เฉพาะหน่วยธุรกิจและกลยุทธ์ปฏิบัติการ

3. ขั้นตอนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนของการนำเอากลยุทธ์ไปดำเนินการ โดยอยู่ในรูปของแผนงานต่างๆ เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามกลยุทธ์ที่วางไว้

ปัจจัยที่จะทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จคือโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บุคลากร กระบวนการบริหารงาน เทคโนโลยี การควบคุมและภาวะผู้นำของบริหาร

Dess and Miller (1993:320-324) ได้ระบุปัจจัยด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ (leadership strategy) และปัจจัยการควบคุมกลยุทธ์ (strategic control) จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรม 3 ประการ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

1) การกำหนดทิศทาง (setting direction) ขององค์การทั้งในด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์วิธีการต่างๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมอย่างลึกซึ้ง เข้าใจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด (stakeholders) ขององค์การและสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดทิศทางให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนไม่แน่นอน ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (strategic vision) ในการตอบสนองแบบรุดหน้า (proactive strategy) และการจัดกลยุทธ์ตามสถานการณ์ (contingency)

2) การออกแบบองค์การ (designing the organization) เป็นการประเมินองค์การและจัดการออกแบบ เปลี่ยนแปลงองค์การในด้านโครงสร้างระบบทีมงานและกระบวนการต่างๆ ขององค์การที่จำเป็นต่อการเกิดผลลัพธ์ เป้าหมาย ความสำเร็จ ผู้นำจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ และไวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์รอบด้าน

3) การปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศและคุณธรรม (installing a culture emphasizing excellence and ethics) เพื่อให้บุคลากรของทุกฝ่ายในองค์การมีค่านิยม ความเชื่อ วิสัยทัศน์บรรทัดฐานของความเป็นเลิศในองค์การร่วมกัน และผู้นำจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมจากคุณธรรม ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณและมาตรฐานขององค์การให้เกิดขึ้นในวิถีทางที่ถูกต้อง ยุติธรรมและเหมาะสม

ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการนำพาองค์การให้พ้นจากสภาวะวิกฤติ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ นำการเปลี่ยนแปลง สร้างจิตสำนึกร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่เกิดจากการระดมความคิดของทุกคนในองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ประกอบการ ผู้จัดการ ผู้จูงใจ ผู้เจรจาต่อรอง ผู้ประสานงาน ผู้ให้คำแนะนำ ผู้แก้ไขปัญหา ผู้ตัดสินใจ ผู้สนับสนุนส่งเสริมและผู้ควบคุมตามแต่สถานการณ์

Glueck (1988:376) ได้เสนอขั้นตอนการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ใน 2 ลักษณะคือ

1) การวิเคราะห์และประเมินผลปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและความเบี่ยงเบนที่ยอมรับได้ ดำเนินการวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตามเวลาที่กำหนด เพื่อหาผลลัพธ์ที่ได้เกินกว่าที่ยอมรับได้ และวิเคราะห์สาเหตุเพื่อนำไปแก้ไข

2) การวิเคราะห์และประเมินผลปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงและย่อมทำให้ผลลัพธ์เกิดความเบี่ยงเบนด้วยการกำหนดข้อสมมติฐานของสภาพแวดล้อม แล้วประเมินสภาพแวดล้อมอย่างละเอียด หากมีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดการณ์ กำหนดไว้จะต้องปรับปรุง เป้าหมาย กลยุทธ์และแผนงาน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการบริหารที่ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์การ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้แรงกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมั่นคง และสามารถดำรงไว้ซึ่งสถานภาพองค์การตลอดไป ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ องค์การจะต้องสร้างความเข้าใจและการมีพันธสัญญาต่อวิสัยทัศน์ขององค์การให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อการยอมรับในทิศทางและเป้าหมายสูงสุดขององค์การร่วมกัน จะเป็นพลังที่จะผลักดันให้เกิดการผนึกกำลังไปสู่การบรรลุเป้าหมายในที่สุด

5.1.2 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่มและองค์การเข้าด้วยกัน การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางในการนำปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมสู่องค์การ และส่งผลผลิตจากองค์การสู่สภาพแวดล้อมต่อไป สำหรับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจ การติดตามงานและการแก้ไขให้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ และให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารใช้เวลาประมาณ 80% กับการติดต่อสื่อสาร (Lunenberg and Ornstine, 1996:177)

Scott and Mitchell (1976 cited in Robbins, 2001:310-311) ได้ระบุถึงหน้าที่ของการสื่อสารในองค์การ มี 4 ประการ ดังนี้

1) การสื่อสารมีหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารแบบเป็นทางการจะช่วยผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าเป็นไปตามนโยบายและบทบาทหน้าที่หรือไม่ ในขณะที่การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

ก็จะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มไปด้วยเช่นกัน เช่น เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานไปรบกวนสมาชิกของกลุ่มมากเกินไป พวกเขาจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ยับยั้ง หรือควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของกลุ่ม

2) การสื่อสารเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ซึ่งการสื่อสารจะช่วยให้บุคลากรเกิดความกระจ่างแจ้งในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการที่จะปฏิบัติให้ดีนั้นควรทำอย่างไรตลอดจนการรับทราบการปฏิบัติงานของตนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเสริมพลังให้บุคลากรมีแจงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) การสื่อสารจะช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแก่กลุ่มบุคลากร โดยที่การสื่อสารจะเป็นกลไกพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกต่างๆ ต่อไป เช่น ความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่สมหวัง อันจะนำไปสู่การเติมเต็มของความต้องการทางด้านสังคมของบุคลากร

4)

การสื่อสารจะช่วยสนับสนุนข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจทั้งในระดับบุคคลหรือระดับกลุ่ม

5.1.2.1 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

กระบวนการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ (Robbins, 2001:285-286) ดังนี้

1) แหล่งข่าวสารที่ต้องสื่อสาร (The communication source) ข่าวสารที่ต้องการสื่อจะต้องมีแหล่งที่มา มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการสื่อสาร

2) การส่งรหัส (Encoding) ผู้ส่งสารจะต้องแปลงข่าวสารที่ต้องการสื่อสาร โดยการประมวลความคิดให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น คำพูด รูปภาพ กริยาท่าทาง หรือแผนผังเพื่อให้ผู้รับเข้าใจเงื่อนไข 4 ประการ ที่มีผลต่อการส่งรหัส คือ ทักษะ เจตคติ ความรู้และระบบสังคม และวัฒนธรรมของผู้ส่งรหัส

3) ข่าวสาร (Message)

4) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) หมายถึง สื่อกลางที่เป็นช่องทางการเดินทางของข่าวสารที่ต้องการสื่อสาร อาจจะเป็นช่องทางที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ถ้าเป็นช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการมาจากองค์การดำเนินการซึ่งข่าวสารจะเกี่ยวกับการงานของบุคลากร ส่วนช่องทางการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการจะเป็นข่าวสารส่วนบุคคลหรือสังคม

5) การถอดรหัส (Decoding)

6) ผู้รับสาร (Receiver) การแปลความหมายข่าวสารจากผู้ส่งสาร ซึ่งก่อนที่ข่าวสารจะถึงผู้รับสารนั้น ข่าวสารที่อยู่ในรูปลักษณ์ต่างๆ ที่ถูกส่งมาตามช่องทางต่างๆ จะถูกแปลให้อยู่ในรูปแบบที่ผู้รับสารสามารถเข้าใจได้ ประเด็นที่สำคัญสำหรับการสื่อสารที่จะให้ผู้รับได้เข้าใจข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารนั้นขึ้นอยู่กับทักษะจากแหล่งที่ส่งสารในการเขียนหรือการพูด และผู้รับสารจะต้องมีทักษะในการอ่านหรือฟังเช่นกัน และยังมีข้อจำกัดของทักษะ เจตคติ ความรู้และระบบสังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย

7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback loop) เป็นการตรวจสอบถึงความสำเร็จในการสื่อสารว่าข่าวสารที่ส่งไปนั้น ผู้รับสารสามารถเข้าใจข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร ขัดข้องหรือประสบปัญหาในจุดใดเพื่อที่จะหาทางแก้ไขต่อไป

5.1.2.2 ทิศทางการสื่อสารในองค์การโดยทั่วๆ ไป มีทิศทางการสื่อสารดังนี้

1) การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward communication) เป็นการสื่อสารตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา จากผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ เช่น คำแนะนำลักษณะงานประกาศ หรือคำสั่งต่างๆ ของหน่วยงาน นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน คู่มือและสิ่งพิมพ์ต่างๆ ของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของการสื่อสารรูปแบบนี้ เพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางเกี่ยวกับลักษณะงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานตลอดจนให้บุคลากรเกิดความซึมซาบในเป้าหมายขององค์การ (Katz and Kahn, 978:440)

2) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward communication) องค์การที่มีประสิทธิผลต้องการสื่อสารแบบนี้พอๆ กับความต้องการสื่อสารจากบนลงล่าง ซึ่งการสื่อสารจากล่างขึ้นบนจะอยู่ในลักษณะของการประชุมพนักงาน(Open door policy) จดหมายจากพนักงาน และการมีส่วนร่วมของกลุ่มทางสังคม เช่น กีฬา ทัศนศึกษา งานรื่นเริง การสื่อสารแบบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอปัญหาหรือให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการรับทราบข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3) การสื่อสารแบบแนวนอน (Horizontal communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในฝ่าย/แผนกเดียวกัน หรือระหว่างฝ่าย/แผนก เป็นการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคล

4) การสื่อสารแบบแนวทแยง (Diagonal communication) เป็นสื่อสารที่เกิดขึ้นน้อยกว่าวิธีอื่นๆ ใช้ในสถานการณ์ที่มีสมาชิกขององค์การไม่สามารถใช้วิธีการสื่อสารผ่านช่องทางอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากทิศทางการสื่อสารที่กล่าวมา ข่าวลือ (Grapevine) เป็นการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีลักษณะดังนี้ 1) มีการส่งข้อความได้อย่างรวดเร็ว 2) สื่อสารด้วยปาก 3) มีการจัดการกับเหตุการณ์ที่ผิดปกติ 4) เป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคคลมากกว่าประเด็นอื่นๆ 5) มักมีการสร้างข่าวลือโดยเฉพาะระดับคนงาน 6) ใช้จูงใจผู้ปฏิบัติงานได้

การสื่อสารที่มีประสิทธิผล จะเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Merryman A.1996 cited in Luthans, 1998:465) Barnard (1968 cited in Luthans, 1998:466) ได้เสนอองค์ประกอบ 7 ประการที่สำคัญในการสื่อสารและสามารถคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงขององค์การ องค์ประกอบดังกล่าว มีดังนี้

1) ช่องทางการสื่อสารจะต้องมีความชัดเจนและแน่นอน
2) มีช่องทางสื่อสารอย่างเป็นทางการที่แน่นอนแก่สมาชิกทุกคนในองค์การ
3) เส้นทางการสื่อสารจะต้องสั้นและตรงประเด็นเท่าที่เป็นไปได้
4) เส้นทางการสื่อสารอย่างเป็นทางการจะต้องถูกใช้งานได้อย่างปกติ
5) บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการสื่อสารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีจำนวนเพียงพอ
6) เส้นทางการสื่อสารจะต้องไม่ถูกรบกวนในขณะที่มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่
7) ระบบการสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้

5.1.2.3 การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์การ

ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นจะต้องมีกิจกรรมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร 2 ประการคือ 1) ปรับปรุงเนื้อข่าวสาร (Message) ที่ต้องการสื่อความหมาย 2) ค้นหาวิธีการปรับปรุงและวิธีการที่จะให้บุคลากรเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร กล่าวคือจะต้องเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารที่ดีทั้ง 2 ฝ่าย เทคนิคที่จะช่วยให้บรรลุกิจกรรมทั้ง 2 ประการ ที่กล่าวมา ได้แก่ (Gibson, Ivacich and Donnally, 2000:415-418)

1) การติดตามผล (Following up) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าข่าวสารที่ได้ส่งไปนั้นผู้รับสารรับรู้หรือเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ หรือไม่

2) การสื่อสารเป็นไปตามกฎระเบียบ (Regulating information flow) หลักการที่ยอมรับของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรว่าสารที่ส่งไปนั้นถึงมือผู้บริหารแน่นอน

3) การใช้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีประโยชน์ (Utilizing feedback) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสหรือเปิดช่องทางสำหรับ รับฟังการตอบสนองของผู้รับข่าวสาร การเปิดโอกาสให้เข้าพบในลักษณะการเผชิญหน้า (Face to face) องค์การที่มีสุขภาพดีนั้นต้องการสื่อสารจากล่างขึ้นบนที่มีประสิทธิผล

4) ความเข้าใจถึงความคิด ความรู้ของผู้อื่น (Empathy) เพื่อลดอุปสรรค สิ่งกีดขวางต่างๆ เพื่อนำสู่การสื่อสารที่มีประสิทธิผล

5) การส่งสารซ้ำ (Repeatition) ยึดหลักของการเรียนรู้ ใช้เมื่อแน่ใจว่ามีบางส่วนของข่าวสารไม่กระจ่างแจ้ง

6) การสนับสนุนให้เกิดความไว้ใจซึ่งกันและกัน (Encouraging mutual trust) ด้วยข้อจำกัดเรื่องเวลา ผู้บริหารไม่สามารถติดตามผล หรือข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากบุคลากรได้ตลอดเวลา ภายใต้เหตุการณ์ดังกล่าว การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการสื่อสาร

7) การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective timing)

8) ใช้ภาษาที่เรียบง่าย (Simplifying language)

9) การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective listening) เน้นการเป็นผู้ฟังที่ดี

การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญในการบริหารงานในองค์การให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ซึ่งการติดต่อสื่อสารจะเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ถ่ายทอดตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ กลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและกฎระเบียบ การปฏิบัติต่างๆ ไปสู่บุคลากรทั่วทั้งองค์การเพื่อความเข้าใจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รวมไปถึงการสร้างเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน การขจัดข้อขัดแย้งภายในองค์การ การสร้างความเป็นปึกแผ่นขององค์การ นำไปสู่การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและมุ่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี สร้างระบบ กลไก และเครื่องมือที่ช่วยในการสื่อสารให้มีเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ

5.1.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงในองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุที่องค์การจะต้องมีการปรับตัวด้านต่างๆ ให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ไม่มีองค์การใดที่หยุดนิ่งอยู่กับที่โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงที่ล่าช้าก็จะทำให้องค์การเหล่านั้นล้าสมัยลง และประสบกับภาวะถดถอย (Decline) หรือไม่หลงเหลือสถานภาพของการเป็นองค์การอีกต่อไป (The death of organization) (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2543:73)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงคือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน ดังคำกล่าวที่ว่า "Change management is about people dimension" งานของการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ใช้กระตุ้นและสนับสนุนองค์การให้สามารถผ่านช่วงของการปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงานได้อย่างสำเร็จ และปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานของการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ (กิ่งแก้ว แพทย์ปฏิพัทน์, 2543:72)

1) องค์การต้องมีการวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี
2) ผู้นำที่เกี่ยวข้องต้องเป็นผู้นำที่กระตือรือร้น
3) การจัดการด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร
4) เป้าหมายและประโยชน์ที่องค์การต้องการนั้นต้องมีความชัดเจน
5) ประสิทธิภาพของการสื่อสารถึงผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงความถี่ของการสื่อสารด้วย
6) การสร้างวัฒนธรรมขององค์การเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมใหม่ขององค์การ
7) การจัดการด้านระบบของการตอบแทนหรือการให้รางวัล

Paton and McCalman (2000:36-37) กล่าวว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้สหวิทยาการโดยจะต้องใช้ทักษะ ทรัพยากร การสนับสนุน และความรู้ ดังนี้

- ทักษะการสื่อการเป็นสิ่งสำคัญ และจะต้องประยุกต์ทั้งในและระหว่างทีมบริหาร
- สร้างแรงจูงใจและผู้นำต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการสนับสนุน และรวมกิจกรรมระดับกลุ่มและบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ
- ทักษะในการเจรจา และชักจูงเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างมาก
- การวางแผนและการควบคุมกระบวนการเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะต้องถูกนำมาใช้
- ความสามารถในการบริหารบุคลากรทั้งในระดับเดียวกัน ระดับที่สูงกว่าและระดับล่าง ตลอดจนระหว่างกลุ่ม

- ความรู้และการสนับสนุนให้เกิดการชักจูง เป็นเหตุผลที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ Kimbrough and Burkett (1990:134-151)ได้แสดงความเห็นไว้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมที่ต่อเนื่องกัน 7 ขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดความจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงควรได้มาจากความต้องการของสมาชิกในองค์การซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

2) การเสนอความคิดเห็นในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรเสนอความคิดของตนให้คณะบุคลากรได้รับรู้ ทั้งนี้โดยใช้วิธีการทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3) สร้างแรงจูงใจให้แก่คณะบุคลากร ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ในการสร้างแรงจูงใจให้คณะบุคลากรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและต้องการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

4) แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นประสบผลสำเร็จ

5) ลงมือปฏิบัติ พึงระลึกไว้เสมอว่าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติควรจะได้วางแผนไว้เรียบร้อยแล้วเป็นอย่างดี ไม่ควรกระทำการวางแผนไปพร้อมๆ กับการลงมือปฏิบัติ

6) การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงควรจะได้มีการวางแผนเพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยให้มีการประเมินผลตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ

7) การเผยแพร่ เมื่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงเสร็จสิ้นแล้ว ควรจะมีการเผยแพร่ไปยังสถานศึกษาอื่นๆ หรือหน่วยการการศึกษาอื่นๆ

วัฒนธรรมองค์การในฐานะตัวสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การตลอดจนการส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานและบรรลุซึ่งประสิทธิผลขององค์การ ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2542:48-49) ได้ระบุลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1) กล้าเสี่ยง มีอิสระในการทดลองสิ่งใหม่ๆ สามารถยอมรับความผิดพลาดได้ สนับสนุนให้ปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม พร้อมทั้งส่งเสริมหลักสูตรการเรียนเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) ให้รางวัลกับการเปลี่ยนแปลง ให้เกียรติคนออกความคิดเห็นคนแรก ส่งเสริมด้านการแสดงออก ผู้บริหารสนใจและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการฉลองความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงใหม่

3) การเปิดเผยและยอมรับสิ่งใหม่ภายนอก มีการแบ่งปันข้อมูลและเต็มใจให้คำปรึกษาแก่กันและกัน พร้อมทั้งสำรวจการเปลี่ยนแปลงหรือสิ่งใหม่ๆ ภายนอกองค์การ

4) การมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีการเฉลี่ยผลประโยชน์และชื่อเสียงให้แก่กันและกัน

5) ความรู้สึกมีอำนาจและมีความสามารถ มีการกระจายอำนาจให้อิสระในการทำงานปลูกฝังทัศนคติให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีความหมายแก่องค์การ

6) ความเชื่อในการลงมือกระทำ เน้นผลการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วและปฏิบัติตามสัญญาพร้อมทั้งสร้างปทัสถานที่ส่งเสริมให้มีการนำความคิดใหม่ๆ ไปปฏิบัติ

ในสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่องค์การต่างๆ จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างหนักหน่วง การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะนำพาองค์การผ่านพ้นห้วงเวลาแห่งวิกฤติการณ์ไปได้ องค์การจะต้องมีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอที่จะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการปรับโครงสร้าง ขนาดองค์การ และเพิ่มทักษะของบุคลากรให้มีความสามารถหลายๆ ด้าน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการที่โน้มน้าวเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมใจในการกระทำกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะองค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งแล้ว การบริหารการเปลี่ยนแปลงจะเป็นเรื่องที่กระทำได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป

5.2 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการหรือศิลปะของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลเพื่อให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (Koontz, o'Donnel and Weihrich, 1986:397)

Stogdill (1974:10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการจัดการของกลุ่มในการพยายามที่จะตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Robbins (1998:347) ระบุว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิผลต่อกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Knoonz and O'Donell (1955 cited in stogdill, 1974:11) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมในการจูงใจโน้มน้าวบุคคลให้เกิดการร่วมมือเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Bass and Avolio (1994:49) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มในการกระทำกิจกรรมใดๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำคือกระบวนการใช้ศิลปะการจูงใจของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในการประพฤติปฏิบัติอย่างเต็มใจเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

5.2.1 คุณลักษณะผู้นำ

Stogdill (1974) กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1) ด้านสติปัญญา (Intelligence) ประกอบด้วย ความสามารถในการตัดสินใจ ความรู้และความสามารถในการสื่อสารที่มีพลัง

2) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถในการปรับและควบคุมอารมณ์ และความอิสระ

3) ด้านความสามารถ (Ability) ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างความร่วมมือ การได้รับความนิยมและการมีชื่อเสียง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมทางสังคม การมีไหวพริบ ปฏิภาณ และมีศิลปะในการเจรจา

Dulbrin (2004) ได้จำแนกคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ความนอบน้อมถ่อมตน (Humility) การสร้างความไว้วางใจ (Trustworthiness) เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion) มีความแน่วแน่ (Assertiveness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) เป็นคนกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีอารมณ์ขัน (Sense of humor) มีความโอบอ้อมอารี (Warmth) และมีความอดทนต่อแรงกดดันสูง (High tolerance for frustration)

2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่มีสัมพันธ์กับงาน (Task – related traits) ประกอบด้วย ความหลงใหลในงานและผู้ร่วมงาน (Passion for the work and the people) ความฉลาดในอารมณ์ (Emotional intelligence) ความสามารถในการยืดหยุ่น ความสามารถนการปรับตัว (Flexibility and adaptability) การควบคุมสภาพจิตใจภายใน (Internal locus of control) และความกล้าหาญ (Courage)

Lim และ Daft (2004)

ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สรุป ไว้ดังนี้

1) คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) ประกอบด้วย พละกำลังและสุขภาพ

2) สติปัญญาและความสามารถ (Inteligence and ability) ประกอบด้วย ความฉลาดความสามารถในกระบวนการคิด ความรู้ การตัดสินใจ และความแน่วแน่

3) บุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีศีลธรรมและซื่อสัตย์ความกระตือรือร้น ความสามารถในการนำ และความเป็นอิสระ

4) คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ประกอบด้วย ความมีมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะเกี่ยวกับระหว่างบุคคล ความสามารถในการประสานงาน ความมีไหวพริบ และความสามารถในการเจรจา

5) คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน (Work-related characteristics) ประกอบด้วยการขับเคลื่อน เพื่อบรรลุผลสำเร็จ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การดำเนินงานตามเป้าหมาย

6) ภูมิหลังทางสังคม (Social background)ประกอบด้วย ระดับการศึกษาและการย้ายถิ่น

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2535) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

6.1) คุณลักษณะเชิงกายภาพ หมายถึง คุณลักษณะภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ความสูง ความเข้มแข็งของร่างกาย น้ำเสียง ฐานะทางการเงิน

6.2) คุณลักษณะเชิงคุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ทักษะทางสังคม และความสามารถในการบริหาร ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นใจตนเอง

ความซื่อสัตย์ ความกล้าได้กล้าเสีย ความสามารถในการใช้อำนาจเหนือผู้อื่น ความทนต่อความคับข้องใจ ความสามารถในการพูด ความเป็นผู้รอบรู้ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความเห็นอกเห็นใจ ความมีมนุษย์สัมพันธ์ ความฉลาด และความรับผิดชอบ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีทักษะในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในการผูกมิตรไมตรี มีทักษะทางการพูด มีความรู้เกี่ยวกับงาน มีทักษะในการจัดการอย่างมีระบบ มีทักษะในการชักนำจูงใจผู้อื่น มีทักษะทางสังคมสูง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดด้านคุณลักษณะของผู้นำ และพิจารณาความเห็นที่สอดคล้องของนักวิชาการ เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรย่อยในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญาและความสามารถ บุคลิกภาพโดยรวมบุคลิกภาพทั่วไปและบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน และลักษณะทางสังคม

5.2.2 ทักษะการบริหาร

Hersey and Other (1996:9-10) ได้ระบุว่าผู้นำต้องมีความสามารถ 3 ประการ คือ

1) การวินิจฉัย (Diagnosing) ความสามารถที่จะเข้าใจสภาพการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน และมีความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การบริหารงานในเชิงรุกที่จะต้องเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลง

2) การปรับตัว (Adapting) เป็นความสามารถทางพฤติกรรม นำไปสู่การปรับพฤติกรรม และการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อเป็นการปิดช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ปัจจุบันกับสิ่งที่เรามุ่งหวังให้สำเร็จ

3) การสื่อสาร (Communicating) เป็นความสามารถในกระบวนการสื่อสาร ถ้ามีความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ แล้ว ก็สามารถที่จะปรับพฤติกรรม และกระบวนการให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยการใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิผลเพื่อให้บุคคลอื่น เข้าใจและยอมรับและจะนำไปสู่การบรรลุสิ่งที่เราต้องการ

Kouzes and Posner (1987 อ้างถึงในทองหล่อ เดชไทย, 2544:37) ได้สรุปคุณลักษณะหรือการกระทำ หรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีความเป็นเลิศ 5 ประการ ดังนี้

1) ท้าทายกระบวนการ (Challenge the process) การริเริ่มกระบวนการใหม่ๆ ที่นำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์การ

ทำให้ผู้นำต้องใช้ความพยายามที่จะชี้ให้บุคลากรตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง และนำทีมให้มุ่งการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญพิเศษอยู่ตลอดเวลา การปลดปล่อยประเพณีปฏิบัติเก่าๆ ก็คือการใช้ทีมงานที่มีความร่วมมือกัน (Cooperative teams) สำหรับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

2) ดลบันดาลภาพฝัน (Inspire a shred vision) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ทีมหรือองค์การควรจะเป็น กำหนดพันธกิจที่ทุกคนรับรองและยอมรับ พร้อมทั้งเป้าประสงค์ที่สามารถชี้นำทิศทางความพยายามของสมาชิก ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

2.1 มีวิสัยทัศน์หรือภาพฝันที่องค์การควรจะเป็น

2.2 สื่อสารวิสัยทัศน์ด้วยความกระตือรือร้นตามพันธสัญญา

2.3 ทำให้วิสัยทัศน์เป็นที่ยอมรับของสมาชิก และมีความเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.4 สร้างวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของเหตุผลและผลตามทฤษฎีและการวิจัย พร้อมทั้งประยุกต์วิธีการดำเนินงานที่ดี

3) ขยันถามไถ่ (Enable others to act) ผู้นำจำเป็นต้องพยายามสร้างความแข็งแกร่งให้กับผู้ตามด้วยการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) มีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกแบบเป็นกันเอง สร้างบรรยายภาพแห่งความไว้เนื้อเชื่อใจ พร้อมทั้งรับผิดชอบและตรวจสอบงานอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ โดยใช้กระบวนการกลุ่มและเป็นรายบุคคลด้วยทักษะทางสังคม (Social skills)

4) ให้กำลังใจเป็นนิจ (Encourage the heart) ผู้นำต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้สมาชิกเพื่อนร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อไป ด้วยการแสดงความยินดีเป็นการส่วนตัว และฉลองความสำเร็จเป็นกลุ่มพร้อมกับแจกของที่ระลึกที่เหมาะสม

5) พูด ทำ คิด เป็นแบบอย่าง (Model the way) ทำตามที่สอนและสอนตามที่ทำ (Do what you preach and preach what you do) เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องกระทำ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน โดยการใช้วิธีการแห่งความร่วมมือและกล้าเสี่ยงเพื่อเพิ่มพูนความชำนาญการทั้งทางด้านการงานและส่วนตัว

วิโรจน์ สาระรัตนะ (2546) ได้กล่าวถึงทักษะทางการบริหาร (Management skills) ไว้ดังนี้

1) ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ

2) ทักษะเชิงมนุษย์ (Human skills) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่น หรือเข้ากับคนอื่นได้ดี สังเกตได้ว่าทักษะเชิงเทคนิคเป็นการทำงานกับ “สิ่งของ” ในขณะที่ทักษะเชิงมนุษย์เป็นการทำงานกับ“คน”

3) ทักษะเชิงมโนทัศน์ (Conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการมององค์การโดยภาพรวมกับความสัมพันธ์กับภายนอก ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์การและการส่งผลต่อกัน และความรู้ที่สามารถจะวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างๆ เป็นต้น

ทักษะแต่ละระดับมีความเกี่ยวพันกับผู้บริหารต่างๆ คือ ผู้บริหารระดับต้น ซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติจึงเกี่ยวพันกับทักษะเชิงเทคนิคมากกว่า ในทางกลับกันผู้บริการระดับสูง มักใช้เวลากับการกำหนดนโยบายขององค์การ ซึ่งจะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์การ และการนำองค์การสู่ความสัมพันธ์กับภายนอกจึงเกี่ยวพันกับทักษะเชิงมโนทัศน์มากกว่า ขณะที่ทักษะเชิงมนุษย์แม้จะมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ แต่ผู้บริหารระดับกลางอาจจำเป็นต้องมีทักษะอื่น เนื่องจากต้องติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับต้นเป็นกลไกที่สำคัญ ดังนั้นจึงเกี่ยวกันกับทักษะเชิงมนุษย์เพื่อการจูงใจมากกว่า (Hellriegel & Slocum 1982)

5.2.3 พฤติกรรม

House (1971) ได้นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำไว้ 4 แบบ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leadership) คือ ผู้นำจะบอกหรือสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและวิธีการทำงาน จัดตารางการทำงานและประสานงาน

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจต่อความต้องการ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองและเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน

3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) คือ ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาพิจารณาในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented) คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยจะตั้งเป้าหมายงานที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีที่สุด เน้นผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานและให้ความมั่นใจว่าลูกน้องต้องปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน

Burke และ Litwin (1992) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่า ผู้นำเชิงการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) คือ กระบวนการทำงานอันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ให้การดำเนินงานขององค์การมีความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คือ ความสามารถของผู้นำในการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์การทั้งในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดผลผลิต (Daft,2005:153) ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Bush (2003) ได้สรุป ตัวแบบภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

2) ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (Participative leadership)

3) ภาวะผู้นำความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal leadership)

Bratton, Grint และ Nelson (2005) ได้สรุปเกี่ยวกับมุมมองของภาวะผู้นำ (Perspectives on leadership) ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) มุมมองเชิงคุณลักษณะ (Trait perspective) มุมมองพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ ให้ความสนใจกับคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้นำ เช่น Daft (2005) สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำนี้เป็นการแยกบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้นำ ประกอบด้วย ความเฉลียว-ฉลาด ความซื่อสัตย์ ความมั่นใจในตนเอง และการแสดงออกต่อสาธารณะ

2) มุมมองเชิงพฤติกรรม (Behavior perspective) มุมมองพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดด้านพฤติกรรมจะแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือภาวะผู้นำแบบที่ยึดตนเป็นหลักโดยการรวบอำนาจไว้ที่ตนเอง และใช้อำนาจตามตำแหน่ง ควบคุมผู้อื่นด้วยการให้รางวัลและการลงโทษ กับภาวะผู้นำที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยโดยการแบ่งอำนาจให้กับผู้อื่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนาความรู้กับผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับข้อเสนอของผู้ร่วมงาน

3) มุมมองเชิงสถานการณ์ (Contingency perspective) มุมมองพฤติกรรมภาวะผู้นำตามเชิงสถานการณ์ เป็นแนวคิดที่พิจารณาสภาพต่างๆ แล้วมีการพัฒนาผู้ตามให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน Hersey, Branchard และ Johnson (2001)

กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ คือ การที่ผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตาม (Follower) ให้มีความพร้อม ซึ่งผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตามภารกิจที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำต้องสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการประเมินสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแล้ว จึงนำมาสู่การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการบริหาร และกระบวนการบริหารงาน

4) มุมมองเชิงอำนาจ (Power-influence perspective) พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จะพิจารณาตามลักษณะทางสังคมที่องค์การตั้งอยู่ในฐานะที่องค์การเป็นหน่วยหนึ่งทางสังคม ดังนั้นระบบความสัมพันธ์ภายในองค์การจึงมีความเกี่ยวข้องกับอำนาจการใช้อำนาจภายในองค์การ

5) มุมมองเชิงลักษณะเพศ (Gender-influence perspective) พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จะพิจารณาจากลักษณะเพศซึ่งมีความแตกต่างระหว่างเพศชายกับหญิง

6) มุมมองเชิงผสมผสาน (Integrative perspective) พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงผสมผสานเป็นภาวะผู้นำที่ผสมผสานแนวคิดเชิงคุณลักษณะ แนวคิดเชิงพฤติกรรม และแนวคิดเชิงสถานการณ์ ซึ่งในการเป็นผู้นำนั้นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับทั้งในด้านบุคลิกภาพ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะทางสังคม

7) มุมมองเชิงการแลกเปลี่ยน (Exchange perspective) พฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และองค์การ (Bratton, Grint และ Nelson,2005:19)

Nanus (1996:11-15) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยการกระทำ 4 ประการอย่างสมดุล มีดังนี้

1) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การในการให้คำแนะนำ สนับสนุนและการจูงใจ

2) ต้องมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบจากปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับองค์การ ได้แก่ ผู้ลงทุน ลูกค้า หรือคณะกรรมการ

ที่ปรึกษาทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบัน เงื่อนไขตลาด ข้อจำกัดด้านกฎหมาย และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อองค์การ

3) ต้องมีความสามารถในการเติมแต่งปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การในด้านการพัฒนาสินค้า หรือการบริการ กระบวนการผลิต ระบบควบคุมคุณภาพ โครงสร้างองค์การและระบบข้อมูลข่าวสาร

4) สามารถพยากรณ์หรือคาดการณ์อนาคต ประเมินสภาพการณ์และเตรียมการเพื่อพัฒนามุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้า เทคโนโลยี และเศรษฐกิจระดับโลก ตลอดจนการเตรียมรับวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารที่กล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรสังเกตได้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำประกอบด้วย สติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ และลักษณะทางสังคม ทักษะทางการบริหารประกอบด้วย ทักษะเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะในการมองวินิจฉัยองค์การในภาพรวม ทักษะในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ และพฤติการณ์ผู้นำประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบผสมผสาน

5.2.4 ความมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร

แนวคิด

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์การทางการศึกษานั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งและถือว่าเป็นหลักใหญ่คือ การมีผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณธรรมและจริยธรรมพฤติกรรมด้านจริยธรรมในการบริหารจัดการ คือ พฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นแต่ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องภายในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมที่บุคคลในสังคมโดยทั่วไปยอมรับได้ นอกจากนี้คุณธรรมและจริยธรรมนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างศรัทธาซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์การเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ

ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรม ประกอบด้วยคำสองคำ คือ คำว่า “คุณ” แปลว่า ประโยชน์ และคำว่า “ธรรม” ในทำนองเดียวกันกับคำว่า จริยธรรม ก็ประกอบด้วยคำว่า “จริย” แปลว่า ความประพฤติที่พึงประสงค์ ทั้ง คุณธรรมและจริยธรรม มีคำว่า “ธรรม” เป็นคำร่วม ซึ่ง พระเทวินทร์ เทวินโท (2544) อธิบายความหมายของคำว่าธรรม ว่า หมายถึง ความจริง

ความประพฤติดี ความถูกต้อง คุณความดี ความชอบ คำสั่งสอน ดังนั้นเพื่อความเข้าใจในความหมายของทั้งสองคำนี้จึงควรพิจารณาคำนิยามตามแนวทัศนะของจริยศาสตร์และสังคมศาสตร์ควบคู่กันไปด้วย

แนวคิดด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหาร

ในการประกอบอาชีพทางการศึกษา ผู้ประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบสูง มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการพัฒนาประชาชนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตและประกอบสัมมาอาชีพเพื่อการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมด้วยการเป็นผู้ที่ทรงไว้ซึ่งความมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักในการครองตน ครองคนและครองงาน

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ ในแนวคิดด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมโดยกล่าวถึงการเป็นนักบริหารว่า ความเก่ง ความฉลาดเป็นเรื่องที่ดี แต่ความเก่ง ความฉลาดที่ไม่มีคุณธรรม ไม่มีจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ดี และการแสดงปาฐกถา เรื่อง แนวทางพระราชดำริสู่การบริหารจัดการภาครัฐ โดยหยิบยกพระราชดำริ 14 ประการ เป็นแนวทางเพื่อให้ผู้นำได้นำไปปฏิบัติ ผู้รับไปปฏิบัติย่อมเป็นมงคลต่อชีวิต เป็นเกราะป้องกันความเสื่อมเสีย ผู้ที่ปฏิบัติตามย่อมเป็นคนดี เป็นคนมีประโยชน์ เป็นคนที่ชาติต้องการ พระราชดำริ 14 ประการ (มติชน วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2543 หน้า 11) ได้แก่

ประการที่ 1 การบริหารต้องเป็นการบริหารเพื่อความมั่นคงของชาติ เพื่อความเจริญของประเทศและเพื่อความผาสุกของประชาชน การบริหารจะต้องไม่เอาประโยชน์ส่วนตัว ประโยชน์ของญาติพี่น้อง ประโยชน์ของบริวารเข้ามาเกี่ยวข้อง

ประการที่ 2 การบริหารต้องบริหารด้วยความสามัคคี เพราะจะนำไปสู่ความร่วมมือและความเข้มแข็งทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ประการที่ 3 การบริหารจะต้องบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พระองค์รับสั่งว่าจะต้องซื่อสัตย์สุจริตทั้งในความคิดการพูดและการกระทำ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เสริมความว่า ผู้บริหารนอกจากซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ต้องดูแลคนรอบข้างตัวเราให้ซื่อสัตย์สุจริตด้วยยิ่งกว่านั้นผู้บริหารจำต้องเพิ่มเติมคำว่าเสียสละและจงรักภักดีเข้าไปด้วย

ประการที่ 4 การบริหารจะต้องเป็นการบริหารที่ถูกต้อง คือถูกต้องตามกฎหมาย ตามกฎเกณฑ์ที่เที่ยงธรรม เที่ยงตรง มีประสิทธิภาพ และให้ประสิทธิผลสูง พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เสริมความว่าผู้บริหารจะต้องมีมาตรฐานเดียวกันเสมอภาค ทั่วถึงกัน ต้องไม่มีหลายมาตรฐาน หรือไม่มีมาตรฐานเลย หรือใช้มาตรฐานตามอารมณ์มาตรฐานตามกิเกส

ประการที่ 5 การบริหารต้องเป็นการบริหารที่เป็นเอกภาพ คือการประสานงาน ประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงาน พระราชดำรินี้ชัดเจนและเข้าใจง่าย แต่โดยข้อเท็จจริง หน่วยงานภาครัฐค่อนข้างละเลยจนเป็นอุปสรรคที่ไม่มีในตำรา บางที่ก็กลายเป็นการแข่งขัน หรือกลายเป็นการแก่งแย่งกันเองระหว่างหน่วยงานต่างๆ

ประการที่ 6 การบริหารต้องบริหารด้วยความเฉียบอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารจะต้องไม่กลัวลำบาก กลัวเหนื่อย ดำรงความมุ่งหมายอย่างกล้าหาญ กล้าเผชิญอุปสรรคและอดทนต่อความยากลำบาก

ประการที่ 7 ผู้บริหารต้องไม่หวาดกลัวอิทธิพลใดๆ และต้องอยู่กันคนละฝ่ายกับความไม่ถูกต้อง

ประการที่ 8 ผู้บริหารต้องศึกษาหาความรู้อย่างจริงจัง อย่างลึกซึ้ง อย่างกว้างขวาง ทั้งทางลึกและทางกว้าง

ประการที่ 9 ผู้บริหารจะต้องมีความสำนึกในความรับผิดชอบ และเห็นความสำคัญของงานในความรับผิดชอบหมายถึงความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตาม กฎที่กำหนด พระเจ้าอยู่หัวรับสั่งว่า การเห็นความสำคัญในความรับผิดชอบ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องทำพร้อมและควบคู่กันไป

ประการที่ 10 ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและฉลาด มีความถูกต้องเหมาะสม การที่พระเจ้าอยู่หัวประทานทฤษฎีใหม่ที่ได้ยินจนชินหูว่าเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการชี้แนวทางในการดำรงชีวิตใหม่ให้พวกเราพออยู่พอกิน ทำให้เกิดความสมดุลในการดำรงชีพอย่างประหยัดและฉลาด

ประการที่ 11 ผู้บริหารจะต้องมีสติปัญญา สามารถพิจารณาปัญหาได้กว้างไกล รอบคอบทุกแง่มุม ส่วนตัวเห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ทั่วโลก โดยเฉพาะในสาขาอาชีพของตน

ประการที่ 12 ผู้บริหารต้องแน่วแน่จะแก้ไขในสิ่งที่ผิด ผู้บริหารจะต้องกล้าที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ผิด และมีแน่วแน่ที่จะแก้ไข การบริหารย่อมผิดพลาดได้

แม้จะรอบคอบระมัดระวังแล้ว ดังนั้นการแก้ไขสิ่งที่ผิดจึงไม่ใช่เรื่องน่าละอาย การทำชั่วประพฤติชั่วต่างหากที่น่าละอาย

ประการที่13 ผู้บริหารจะต้องบริหารแบบปิดทองหลังพระปฏิมา ข้อนี้ทรงหมายถึงการไม่โอ้อวด มุ่งแต่ผลงาน ไม่หวังคำชมเชย ภูมิใจแต่ความสำเร็จ

ประการที่ 14 ผู้บริหารทุกระดับที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

พระราชดำริทั้ง 14 ประการนี้เป็นคุณสมบัติที่มาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับนักบริหารโดยแท้จริง ทั้งยังพระราชดำริชี้แนะแนวทางที่ครอบคลุมและกำหนดพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมนักบริหารด้วยหลักการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนไทยผสมผสานกับหลักของความเป็นสากล

มาตรฐานการปฏิบัติตนและจรรยาบรรณวิชาชีพด้านการศึกษา

สำหรับนักบริหารการศึกษา คุรุสภาได้กำหนดมาตรฐาน ด้านความรู้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมและมาตรฐานการปฏิบัติตน ดังนี้

1) มาตรฐานความรู้ : คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

(1) คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

(2) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

(3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม

(4) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สมรรถนะ

(1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

(2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

(3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

2) มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

(2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

(3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

(4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

(6)

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

(7) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกร้องหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(8)

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

(9)

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

การปฏิบัติตนเองตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพถือเป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ประกอบวิชาชีพจึงควรต้องตระหนักและใส่ใจที่จะปฏิบัติตามโดยยึดถือว่าเป็น “ศีลของผู้ประกอบวิชาชีพ” สมควรที่จะต้องหมั่นทบทวนและปฏิบัติตาม ซึ่งนอกจากจะช่วยไม่ให้กระทำผิดจนเกิดการร้องเรียนทำให้เสียหายแล้วยังเป็นการยกระดับความเป็นวิชาชีพชั้นสูงทั้งของตน องค์กรวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม เป็นที่ยอมรับ

มีเกียรติมีศักดิ์ศรีปรากฏต่อสาธารณชนมากขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของไทยในอนาคตด้วย

5.3 ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.1 ความหมายของสมรรถนะ

Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่า คุณลักษณะของบุคคลที่เชื่อมโยงถึงเหตุและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือสูงกว่าสามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานของงานหรือสถานการณ์หนึ่งๆ ได้ โดยอธิบายขยายความจากความหมายออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1) คุณลักษณะที่สำคัญ (Underlying characteristic) ของบุคคล หมายถึงคุณลักษณะภายในของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความเป็นตัวตนหรือบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถคาดหมายพฤติกรรมในลักษณะและสถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลายและกว้างขวาง

2) ความเชื่อมโยงระหว่างเหตุและผล (Casually related) กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล หมายถึงลักษณะที่สามารถคาดหมายหรือเป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน

3) การอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Criterion-referenced) ของงานหรือสถานการณ์ หมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานจากมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2546) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นลักษณะของกลุ่มความรู้ ทักษะและบุคลิกลักษณะที่จำเป็นต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง และให้ความหมายของสมรรถนะด้านต่างๆ ดังนี้

1) สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจดจำ เข้าใจหลักการทฤษฎี แนวคิด ข้อเท็จจริง สามารถคิดวิเคราะห์ขั้นสูง และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาสมรรถนะด้านนี้จึงเป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่จำเป็นต้องรู้ ต้องเข้าใจเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2) สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการลงมือทำหรือปฏิบัติการด้วยความคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ สมรรถนะด้านนี้จึงเป็นทักษะการปฏิบัติการต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะภายในที่สำคัญสำหรับแสดงออกเพื่อสนับสนุนความรู้ ทักษะ และประสานสัมพันธ์กับบริบท และผู้เกี่ยวข้องจนบรรลุผลความสำเร็จของงาน

จะเห็นได้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานของงานหรือสถานการณ์หนึ่งๆ ได้

5.3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

Boyatzis (1982) สรุปว่าสมรรถนะประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motives) อุปนิสัย (Traits) บทบาททางสังคม (Social role) ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attribute)

Spencer (1993) สรุปว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motives) อุปนิสัย (Traits) ความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2549) สรุปว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attribute)

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2549) สรุปว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motives) อุปนิสัย (Traits) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความคิดเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept)

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2551) สรุปว่า ลักษณะของสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนโดยสะท้อนถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics/attributes)

5.3.3 สมรรถนะของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของครูไว้ดังนี้

1) มาตรฐานด้านความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังนี้ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ความเป็นครู

2) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรสังเกตได้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ทักษะ/ความสามารถ แรงจูงใน และคุณลักษณะส่วนบุคคล

5.4 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5.4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

William Erwin (1976 อ้างถึงใน เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2547:16) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 1981) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึงการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่าสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิผลต่อกระบวนการดำเนินการในพัฒนา รวมทั้งมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

Gustavo (1992) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมมีความชัดเจนลึกลงไปกว่าเพียงการมีความรับผิดชอบ เมื่อการมีส่วนร่วมเชื่อมลงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ชูชาติ พ่วงสมจิตต์ (2540) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลกระทบถึงตัวประชาชน

จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ รวมทั้งมีส่วนได้รับผลประโยชน์หรือได้รับผลกระทบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมนั้น

5.4.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

International Association for Public Participation (IAP2) (2005, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) ได้จัดระดับการมีส่วนร่วมไว้ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร (Inform) เป็นการมีส่วนร่วมในระดับต่ำที่สุดประชาชนเพียงแต่ทราบว่าเกิดอะไรที่ไหน ดังนั้น รูปแบบการมีส่วนร่วมจึงอยู่ในลักษณะการให้ข้อมูลทางเดียว

2. การมีส่วนร่วมในระดับหารือ (Consult) เป็นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริง ความรู้สึกและความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ รูปแบบการมีส่วนร่วมในขั้นนี้ เช่นการสำรวจความคิดเห็น การประชุมสาธารณะ

3. การมีส่วนร่วมในระดับการเข้ามามีบทบาท (Involve) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานตลอดกระบวนการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็น รูปแบบการมีส่วนร่วมในขั้นนี้ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ

4. การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ (Collaboration) เป็นการให้บทบาทของประชาชนในระดับสูง โดยประชาชนและภาครัฐจะทำงานร่วมกันในกระบวนการตัดสินใจ เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการร่วม และคณะที่ปรึกษาฝ่ายประชาชน

5. การมีส่วนร่วมในการระดับให้อำนาจ (Empower) เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับที่สูงสุด เพราะให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ รัฐจะดำเนินการตามการตัดสินใจนั้น รูปแบบการมีส่วนร่วมที่รู้จักกันดี เช่น การลงประชามติ และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยกระบวนการประชาคม

5.4.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538:237) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง รูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในการประชุมหรือเพื่อตัดสินใจและควบคุมกา รทำงานร่วมกัน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการศึกษา เช่น การบริจาคเงินช่วยเหลือ การ่วมแรงซ่อมแซมโรงเรียน การเข้าประชุม การบริจาคที่ดินสร้างโรงเรียน การซื้อคอมพิวเตอร์ให้เป็นต้น ในลักษณะดังกล่าวเป็นเรื่องที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการศึกษาเท่านั้น ไม่ถือเป็นเรื่องการบริหาร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ต้องพิจารณาว่ากิจกรรมของผู้เข้าร่วมมีลักษณะใดและข่ายของการบริหารจัดการหรือไม่ เช่น กรณีบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นใหม่นั้น จะเข้าลักษณะของการร่วมบริหารกิจการของสถานศึกษา

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติเรื่องที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ในมาตรา 40 ว่าคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนและผู้ทรงคุณวุฒิหลายฝ่ายได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์การชุมชน ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และ/หรือผู้แทนองค์การศาสนาอื่นในพื้นที่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีความจำเป็นและความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งลัดดาวัลย์ สมิตะมาน และคณะ(2544 อ้างถึงใน ธีระ รุญเจริญ, 2550) ได้สรุปว่ารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษามี 3 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารในรูปคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่การวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจในภารกิจทั้งที่เป็นงานสำคัญและอาจมีบางที่เป็นงานประจำของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

รูปแบบที่ 2 การบริหารในรูปคณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษามีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการแก่ผู้บริหาร และอาจมีอำนาจหน้าที่ให้การตัดสินใจในงานประจำของสถานศึกษาได้ ตลอดจนการดำเนินการหรือร่วมดำเนินการในบางเรื่อง คณะกรรมการในรูปแบบนี้จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินในภารกิจการบริหารจัดการของสถานศึกษา โดยเฉพาะที่เป็นงานสำคัญ เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และงบประมาณ เป็นต้น

รูปแบบที่ 3 การบริหารในรูปคณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษา

คณะกรรมการกึ่งบริหารและที่ปรึกษามีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องที่เป็นงานสำคัญบางเรื่องหรือหลายเรื่อง

หรือมีอำนาจในการตัดสินใจงานประจำของสถานศึกษาในบางเรื่องหรือหลายเรื่อง นอกนั้นก็มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารเท่านั้น

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรสังเกตได้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การบริหารในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของชุมชน

5.5 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

5.5.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นสถานที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

Marquardt (1994) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การให้เรียนรู้ จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งส่งผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

Gavin (1993) กล่าวว่า คือ องค์การที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่างๆอย่างถ่องแท้

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2543) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ที่ซึ่งบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์การมีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมแบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายขององค์การ

สรุปว่า องค์แห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีบรรยากาศและการจัดการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างต่อเนื่อง

5.5.2 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge

Senge ได้กล่าวถึง “กฎหรือวินัย” (Discipline) ของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเสนอทักษะและความสามารถที่จำเป็นของบุคคลสำหรับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังต่อไปนี้

วินัยประการที่ 1 ความรอบรู้แห่งตน หรือ ทักษะในการพัฒนาตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Personal mastery) คือ การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรพัฒนาตนเองเพื่อทำให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตนต้องการบรรลุผล ดังนั้น คนในองค์กรจะต้องกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ฝึกฝนตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน

วินัยประการที่ 2 แบบแผนความคิดอ่าน หรือ โลกทัศน์ (Mental models) คือ ภาพสมมติฐาน หรือเรื่องราวที่เกี่ยวกับตัวเรา บุคคลอื่นและความเป็นไปของโลกที่ฝังลึก อยู่ในใจ ทั้งนี้ คนในองค์กรจะต้องมีแบบแผนความคิด ทัศนคติ และความเชื่อที่เป็นสิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพัฒนาแบบแผนความคิดอ่านอยู่สม่ำเสมออย่างยืดหยุ่น ทำให้สามารถปรับวิธีคิดและวิธีปฏิบัติได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

วินัยประการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision building) คือ การสร้างสำนึกของความมุ่งมั่นของกลุ่มด้วยการร่วมกันพัฒนาภาพของอนาคต ที่กลุ่มต้องการจนได้ภาพที่มีรายละเอียดชัดเจนและเป็นภาพเดียวกันของทุก ๆ คน ตลอดจนพัฒนาหลักการและวิธีที่จะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

วินัยประการที่ 4 การเรียนรู้ของทีม (Team learning) คือ กระบวนการที่ทำให้กลุ่มสามารถพัฒนาภูมิปัญญาและความสามารถของกลุ่มให้เกิดขึ้นมากกว่าผลรวมของภูมิปัญญาและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน การเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อให้เกิดความคิดที่หลากหลาย และเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น โดยผ่านการพูดคุย เสวนา อภิปราย เสนอมุมมอง ต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน นำไปสู่การตัดสินใจเลือก และเลือกแนวคิดที่เป็นประโยชน์สูงสุด ไปปฏิบัติ

วินัยประการที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) คือ วิธีการคิด และภาษาที่ใช้อธิบายและทำความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ซึ่งส่งผลให้พฤติกรรม ของระบบ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นการคิดในภาพรวมโดยตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มี ความสัมพันธ์ และมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่

5.5.3 แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt (1996) ประกอบด้วย 5 ระบบย่อย ดังนี้

5.5.3.1 ระบบย่อยด้านการเรียนรู้

ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ คือ การสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Building learning dynamics) เป็นระบบหลักสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) ระบบการเรียนรู้ (Levels of learning) การเรียนรู้ในองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม/ทีมงาน และระดับองค์การ

2) ประเภทการเรียนรู้ (Types of leaning) แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory) การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ (Deuteron learning) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning)

3) ทักษะการเรียนรู้ (Learning skills/disciplines) มี 6 ทักษะสำคัญ คือ การคิดเป็นอย่างมีระบบ (Systems thinking) การใฝ่รู้ควบคู่ด้วยศักยภาพ (Mental models) บุคคลที่ไฟแรงใฝ่รู้ควบคู่ การรับรู้ภาพลักษณ์โลกรอบตัวอย่างถูกต้อง (Personal mastery) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) และการสนทนา (Dialogue)

5.5.3.2 ระบบย่อยด้านองค์กร

ระบบย่อยด้านองค์กร คือ การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization transformation) มีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์การ (Structure) และวัฒนธรรมองค์การ (Organization culture) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทั้งระบบ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision) ต้องเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยกำหนดความหมายและคุณค่าในสิ่งที่ต้องทำ เพื่อเป็นเครื่องชี้นำในกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังชี้นำความคิด และการวางแผนกลยุทธ์ด้วยกระบวนการให้ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกัน

2) วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ค่านิยม และการปฏิบัติของคนในองค์การ องค์การที่ประสบความสำเร็จจะมีค่านิยมต่าง ๆ ได้แก่ บรรยากาศองค์การที่ให้คุณค่าและรางวัลในการเรียนรู้ ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของทุกคน การให้รางวัลในการค้นพบวิธีใหม่ ๆ การจัดงบประมาณสำหรับการอบรมและพัฒนาพนักงาน มีความหลากหลายทางด้านปฏิบัติการ สนับสนุนความหลากหลายในด้านกลยุทธ์ นโยบาย วิธีการ โครงสร้าง และบุคคลสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ คุณภาพของชีวิตในการทำงานมุ่งเน้นการพัฒนาของมนุษย์ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการร่วมมือกันและความสุขในการทำงาน

3) กลยุทธ์ (Strategy) ต้องนำกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การประสานความสำเร็จของบุคคลและธุรกิจเข้ากับการเรียนรู้ในองค์การอย่างทั่วถึง สร้างการเรียนรู้ให้เข้ากับวิธีการทำงาน วางแผนและจัดตั้งและผลักดันให้การเรียนรู้เข้าสู่กระบวนการต่าง ๆ ขององค์การอย่างรวดเร็ว มีนโยบายในการเรียนรู้และการให้รางวัลแก่บุคคล องค์การแห่งการเรียนรู้จะจ้างคนที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใส่ใจในการขยายและเสาะหาความสามารถพิเศษของตน ยกย่องและให้รางวัลแห่งการเรียนรู้ มีการวัดผลเผยแพร่และผลกระทบ รวมทั้งประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์การจะได้รับ

4) โครงการ (Structure) ลักษณะทางโครงสร้างขององค์การแห่งเรียนรู้ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความเปิดเผย เสรีภาพและโอกาส

5.5.3.3 ระบบย่อยด้านบุคคล

ระบบย่อยด้านบุคคล คือ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People empowerment) ประกอบด้วย พนักงาน ผู้บริหารหรือผู้นำ ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตร และชุมชน ทั้งนี้การเรียนรู้ในองค์การที่มีประสิทธิภาพ บุคคลในองค์การต้องได้รับการเพิ่มอำนาจในการทำงานและการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) พนักงาน (Employees) หลักการในการพิจารณาการเพิ่มอำนาจให้กับพนักงาน ได้แก่ ส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระ มีกำลังความสามารถ และความกระตือรือร้น ให้อำนาจความรับผิดชอบ และการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งตัวบุคคลและกลุ่มที่สูงขึ้น ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และการวางแผน และพยายามทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของพนักงานและองค์การ

2) ผู้บริหารหรือผู้นำ (Managers or leaders) ผู้บริหารจะเปลี่ยนจากการควบคุมบุคคลอื่นไปสู่การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบสร้างโครงสร้างแบบเครือข่าย สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้ ทั้งนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องการผู้บริหารที่มีความรู้ เป็นผู้ประสานงานผู้เรียนกับการเรียนรู้ เป็นผู้ออกแบบ สนับสนุนและผู้นำด้านโครงการและกระบวนการเรียนรู้ทักษะใหม่ของผู้บริหาร ได้แก่ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับพนักงานในองค์การ มีการประสานงาน ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ

ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความปรารถนาที่จะลองเสี่ยง มีความคิดและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และการปฏิบัติ

3) ลูกค้า (Customers) องค์การแห่งการเรียนรู้ ควรจะหาโอกาสในการจัดฝึกอบรมและเสริมการเรียนรู้ให้กับลูกค้าเพื่อศึกษาลูกค้า และความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์ของลูกค้า และนำมาปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ ค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ และเพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ และค้นหาข้อมูลย้อนกลับ คำแนะนำ และการปรึกษากับลูกค้าและคู่ค้าอย่างกระตือรือร้น

4) คู่ค้า (Suppliers and vendors) ยอมให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจได้เรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการและนโยบายต่าง ๆ เช่นเกี่ยวกับการจัดการหรือทักษะทางเทคนิค

5) พันธมิตร (Alliances) องค์การส่วนใหญ่สร้างพันธมิตรกับบริษัทที่ทำธุรกิจลักษณะเดียวกัน เพื่อจุดมุ่งหมายของการเพิ่มผลกำไรและส่วนแบ่งตลาด หรือลดค่าใช้จ่าย เวลาลงจากของการทำงานที่ซ้ำซ้อน การเรียนรู้ที่พิจารณาจากพันธมิตร ได้แก่ สติปัญญาของลูกค้า กระบวนการและนโยบายการปฏิบัติการ ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม เป็นต้น

6) ชุมชน (Community) องค์การแห่งการเรียนรู้ทราบดีว่า การเข้ามีส่วนร่วมของชุมชนจะเป็นประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เช่น เป็นการเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์การในชุมชน เป็นการสร้างความสนใจของชุมชนด้านการทำงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เป็นการเตรียมกำลังคนในอนาคต เป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน

5.5.3.4 ระบบย่อยด้านความรู้

ระบบย่อยด้านความรู้ คือ การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) ต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยกระบวนการให้การจัดการความรู้ (knowledge management) ทั้งนี้ ในแนวคิดของ Michael J. Marquardt

ถือว่าการจัดการความรู้เป็นระบบย่อยหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งระบบย่อยด้านความรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือการแสวงหาความรู้ (Acquisition) การสร้างองค์ความรู้ (Creation) การจัดเก็บความรู้ (Storage) และการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์จากความรู้ (Transfer and utilization)

5.5.3.5 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี

ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application) ประกอบด้วย 3 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ และระบบปฏิบัติการอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

1) เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐานในการรวบรวม ลงรหัส กระบวนการจัดเก็บ ถ่ายโอน และนำข้อมูลระหว่างเครื่องจักร เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเป็นกลไกหลักในการถ่ายโอนความรู้ทั่วองค์การ ทำให้การติดต่อสื่อสารของสมาชิกกับผู้อื่นได้ง่าย และทันเวลา ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์เมลล์และการประชุมทางไกล ลดระดับการบริหารแบบลำดับชั้นและเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับการควบคุม การเพิ่มอำนาจให้กับสารสนเทศเพื่อคนที่ทำงานระดับปฏิบัติการจะได้มีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น สร้างความยืดหยุ่นฐานข้อมูลที่สัมพันธ์กัน และการเก็บความรู้ในที่ที่ทุกคนสามารถนำมาใช้งานได้

2) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology-based learning) องค์การแห่งการเรียนรู้จะใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย และระบบวีดิทัศน์ที่มีการโต้ตอบและการเรียนรู้ทางไกล ซึ่งมีอุปกรณ์สื่อสารที่ติดต่อได้ทั้งทางเดียวและสองทางระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้เรียน บุคลากรจะใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้โดยศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในระบบเครือข่าย ใช้ระบบเอกสารและศึกษาคู่มือการทำงานแบบออนไลน์ด้วยตนเอง หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทน้อยลง พนักงานมีอิสระที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ และมีการปรับปรุงตนเองเพื่อความสำเร็จในการทำงาน

3) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic performance support systems: EPSS) เป็นได้ทั้งอิเล็กทรอนิกส์ และไม่ใช่อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทั้งสองระบบสนับสนุนในการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว ระบบย่อยทั้ง 5 ระบบ นี้ จะมีกระบวนการลักษณะที่เคลื่อนไหว ยืดหยุ่นเป็นพลวัตที่ไม่หยุดนิ่ง หรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ สมาชิกขององค์กรต้องมีการขวนขวายหาความรู้เพื่อมาแบ่งปันและเผยแพร่แก่กัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดย Marquardt ได้เสนอลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีลักษณะอันโดดเด่น ดังนี้

1) มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate structure) กล่าวคือ จะต้องมีสายการบังคับบัญชาน้อยที่สุด โครงสร้างมีลักษณะแบนราบ (flat organization) เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดความอิสระในการทำงานมากขึ้น และเกิดความคล่องตัวในการประสานงานในลักษณะทีมข้ามสายงาน

2) มีวัฒนธรรมเอื้อการเรียนรู้ภายในองค์กร (Corporate learning culture) สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันและ ในอนาคต และได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ภายในองค์กรไปพร้อม ๆ กับผลกำไรของบริษัท เพราะวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมเอื้อการเรียนรู้ สิ่งสำคัญที่สุด จะมาจากค่านิยมและนโยบายขององค์กรจึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์กร

3) มีการเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก (Empowerment) เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงกัน เพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนการเรียนรู้ และคิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากขึ้น รวมถึงการได้มีอิสระการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้ได้เรียนรู้จากสิ่งที่ตนได้กระทำ

4) มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment scanning) การคะเนตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร จึงทำให้องค์กรแห่งเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งทุกคนในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่คาดหวังไม่ถึง ใช้ความล้มเหลวเป็นโอกาสเพื่อการเรียนรู้

5) มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ และมีความสามารถถ่ายโยงความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) พนักงานทุกคนมีบทบาทในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้จากทั้งภายในและภายนอก ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ

6) มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning technology) มีการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์อันทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้โดยทั่วถึงเพื่อให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

7) มุ่งเน้นความมีคุณภาพ (Quality) การให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวม ที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

8) เน้นย้ำความมีกลยุทธ์ (Strategy) ยึดการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กร (Prime business) เช่นการเน้นย้ำถึงกลยุทธ์ของการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action learning) หรือเน้นย้ำสมาชิกถึงกลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา โดยให้กลยุทธ์ทั้งสองรวมเป็นจิตสำนึกของคนในองค์กรควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน

9) มีบรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive atmosphere) มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกภายใน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่และพัฒนาศักยภาพของตนอย่างอิสระและต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่เอาใจใส่ต่อความเป็นมนุษย์ เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน สนับสนุนการมีส่วนร่วม ให้รางวัลและกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลเรียนรู้

10) มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Teamwork and networking) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและสร้างเป็นพลังร่วม (Synergy) องค์กรแห่งการเรียนรู้ตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันการทำงาน และแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งการทำงานร่วมเป็นทีมและเครือข่าย จะทำให้มีการเพิ่มขึ้นของแหล่งวิชาการและทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่นขึ้น ฉลาดขึ้นและประสบผลสำเร็จในที่สุด

11) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนจะต้องร่วมกันทำให้เกิดเป็นรูปธรรมบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และการทำกิจกรรมร่วมกันไปสู่จุดหมายเดียวกัน

12) องค์กรมีพื้นฐานของการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งการคิดอย่างเป็นระบบขององค์กรจะทำให้การเรียนรู้เกิดสัมฤทธิผล

5.5.4 แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ David A. Gavin

Gavin (1993) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีทักษะหลัก 5 ประการ ได้แก่

5.5.4.1 ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ

วิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว เป็นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลหรือเป็นกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการตั้งสมมติฐาน และทดสอบสมมติฐาน สิ่งสำคัญที่ต้องเน้นควบคู่กันไป คือ การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ ใช้เครื่องมือของสถิติง่าย ๆ เช่น กราฟแท่ง แผนภูมิก้างปลา

เพื่อจัดระบบข้อมูลนำไปสู่การสรุปความเห็น หัวใจของการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ คือ การเปลี่ยนแนวคิดของสมาชิกองค์การใหม่ โดยให้ความสำคัญกับรายละเอียดที่ถูกต้องและเที่ยงตรง อันทำให้ข้อค้นพบเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ

5.5.4.2 การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ

การแสวงหาความรู้ใหม่และการทดสอบความรู้อย่างมีระบบจะเกิดได้โดยการสนับสนุนจากองค์การใน 2 ลักษณะ คือ ในการปฏิบัติงานตามปกติ และในโครงการสาธิตที่องค์กรรับผิดชอบให้มีขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนขององค์กรทดลองใช้วิธีใหม่ ๆ องค์กรต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดลองใช้เพื่อปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญในการทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ คือ ระบบที่ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงานที่มีความเสี่ยง เพราะการทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ อาจไม่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งต้องการประเมินผลการทดลองดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวกับโครงการสาธิตที่องค์กรจัดขึ้น จะทำให้องค์กรได้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง เพราะสมาชิกจะได้มีส่วนร่วม นับเป็นวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

5.5.4.3 การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต

องค์กรต้องทบทวนความสำเร็จและความล้มเหลวของตนอยู่เสมอ โดยต้องมีการประเมินความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และข้อมูลดังกล่าวต้องเปิดเผย เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษา

5.5.4.4 การเรียนรู้จากผู้อื่น

การเรียนรู้นี้อาจไม่ได้เกิดจากการคิดไตร่ตรองอย่างมีระบบและการวิเคราะห์ตนเองเท่านั้น แต่อาจเกิดขึ้นได้จากการศึกษาสิ่งต่าง ๆ การศึกษาจากการเรียนรู้ผู้อื่นจะช่วยให้องค์กรนั้นคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ไม่ว่าจะเรียนรู้จากผู้อื่นด้วยวิธีใดก็ตาม การเรียนรู้ที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้ในสภาพของความมีใจเปิดกว้าง ยอมรับคำติ วิจารณ์ ซึ่งถือเป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่ต้องสร้างให้มีเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.5.4.5 การถ่ายทอดความรู้

ความรู้ที่เกิดขึ้นจะต้องได้รับการถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร องค์กรส่วนใหญ่มักใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ แต่การจัดฝึกอบรมมีค่าใช้จ่ายมาก ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนให้เกิดการเผยแพร่การเรียนรู้ในรูปแบบอื่น ๆ เช่น รูปแบบระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้เป็นทีม เป็นต้น

5.6 การมีส่วนร่วมระดมทรัพยากร

5.6.1 ความหมายของทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ในการประชุมสัมมนาเรื่องการระดมการจัดสรรและการใช้ทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้นิยาม “ทรัพยากรทางการศึกษา” ในแง่การวิเคราะห์การเงินและการลงทุนหมายถึง ทรัพยากรที่มิใช่เงิน (Non-financial resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial resources) ในความหมายแรกทรัพยากรที่มิใช่เงินครอบคลุมปัจจัยการผลิตหลักๆ คือ ที่ดิน แรงงาน ทุน และการประกอบการ ตามนัยนี้ ทรัพยากรทางการศึกษาจึงรวมถึง บุคลากร ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มปท : 1)

สำหรับแหล่งทรัพยากรเพื่อการศึกษานั้น ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 58 ได้กำหนดให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินจากแหล่งต่างๆ อย่างหลากหลาย ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กร ชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นๆ และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา

ดังนั้น การที่จะสามารถวางแผนและยุทธศาสตร์การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้ได้นั้นจำเป็นต้องจำแนกแหล่งที่มาของทรัพยากรเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. บุคคล หมายถึง บุคคลผู้ให้หรือส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรประเภทใดประเภทหนึ่งดังกล่าวข้างต้น โดยผ่านกระบวนการระดมทรัพยากร

2. หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน

3. หน่วยงานสังคม องค์กรต่างๆ ที่ได้รับการยกย่องจากสังคม

4. สถานประกอบการ หมายถึง กิจการส่วนบุคคลที่ดำเนินอาชีพเฉพาะตน

5. แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ

5 . 6 . 2 แนวปฏิบัติการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแนวปฏิบัติการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตร 58 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

1 . สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่เป็นกิจกรรมเพิ่มเติมจากหลักสูตรการเรียนการสอนตามปกติได้ เพื่อเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือบริการอื่นๆ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตของนักเรียน

2. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจตามความเหมาะสมและความจำเป็น

3 . สถานศึกษาต้องเสนอโครงการในการระดมทรัพยากรเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. สถานศึกษาจะต้องแจ้งให้ผู้ปกครองทราบถึงค่าใช้จ่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐตามมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และค่าใช้จ่ายแต่ละโครงการที่จะขอให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมรับภาระตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา ตามมาตร 58 แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

5 . การใช้จ่ายทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นที่ได้รับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจะต้องสอดคล้องกับโครงการที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6 . ให้สถานศึกษารายงานผลการดำเนินงานตามโครงการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปิดประกาศให้ทราบโดยเปิดเผย

7. การรับบริจาคนอกเหนือจากโครงการในการระดมทรัพยากรให้หัวหน้าสถานศึกษาดำเนินการได้ตามระเบียบและคำสั่งของทางราชการ ทั้งนี้ต้องเป็นไปโดยความสมัครใจของผู้บริจาคและไม่เป็นไป เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือเงื่อนไขใดๆ กับทางราชการ

8. สถานศึกษาต้องประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริจาคได้ทราบว่า สามารถนำใบเสร็จรับเงิน (ใส่ชื่อนามสกุลของผู้ปกครองนักเรียน) ที่บริจาคให้แก่สถานศึกษาไปยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีได้ตามประกาศของอธิบดีกรมสรรพากร

6. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การการศึกษา

6.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้นิยามของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่าง ๆ กันขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นคนให้ความหมาย มุมมองของนักวิชาการแต่ละสาขาจึงแตกต่างกันออกไปแต่ส่วนใหญ่แล้วจะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญความหมายของประสิทธิผลที่น่าสนใจมีดังต่อไปนี้

รอบบิน (Robbins. 1996: 72) นิยามว่าประสิทธิผล หมายถึงระดับ (Degree) ที่องค์การดำเนินการประสบผลความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

มาร์ติน และเคทเนอร์ (Martin & Kettner. 1996: 110) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิผลเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สเตียร์ (Steers. 1985: 72) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลองค์การมีความหมาย 2 นัย คือ

1. เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni. 1991: 76) อธิบายถึงประสิทธิผลโรงเรียนว่ามีความหมาย 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการคือความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ

ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสอดคล้องกับ วอลซ์ (Walsh. 1999: 235) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการ หมายถึงการที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลายที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการจัดการของโรงเรียน

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552: 86) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติประสิทธิผลขององค์การย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 29) ได้ให้นิยามของคำว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สถาพร ปิ่นเจริญ (2545: 57-58) กล่าวว่า ในความเป็นจริงแล้วว่า “ประสิทธิภาพ” และ “ประสิทธิผล” สองคำนี้มีความแตกต่างกันทั้งในแง่ความหมาย และในแง่ของการนำไปใช้ ในขณะเดียวกันก็อาจไม่แตกต่างกันมากนักหากมองในเชิงการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งสองคำต่างก็มุ่งไปสู่ความสำเร็จทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เป็นการสร้างความอยู่รอดให้กับองค์การ ดังนั้น แม้สองคำนี้จะแตกต่างกัน แต่ก็จำเป็นจะต้องอยู่ควบคู่กัน เพื่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นสำคัญ คำว่าประสิทธิภาพมุ่งเน้นชี้วัดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงเท่านั้น แต่งานบางอย่างไม่สามารถวัดประสิทธิภาพได้โดยตรงส่วนประสิทธิผล หมายถึงการกระทำใด ๆ ที่ได้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจุดมุ่งหมายดังกล่าวมีอยู่มากมายเช่น การมีประสิทธิภาพ การมีกำไร การที่พนักงานทำงานตรงเวลา ฯลฯ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล

องอาจ นัยพัฒน์ (2544: 6) ได้นิยามไว้คล้ายกันว่า หมายถึง ผลอันเกิดจากการกำหนดนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางบวกหรือเพิ่มพูนขึ้นในผลการเรียนรู้ทั้งทางวิชาการและผลที่ไม่ใช่วิชาการของนักเรียน

คนหนึ่ง ๆ ที่ศึกษาอยู่โรงเรียนใด ๆ นอกจากนี้เมื่อกล่าวถึง “ประสิทธิผล” (Effectiveness) แล้วมักจะมีการกล่าวถึง คำว่า “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) ควบคู่กันไปด้วยเสมอ ดังนั้น เพื่อความเข้าใจมากยิ่งขึ้นจึงได้มีผู้เปรียบเทียบให้เห็นความสัมพันธ์ของทั้งสองคำนี้

บุญเรือง ศรีเหรัญ (2542: 27) สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธ-ศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

จะเห็นได้ว่า ประสิทธิผล คือ การบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การที่สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุดคือการเน้นที่ตัวนักเรียน ให้เป็นไปตามที่ต้องการ และสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการบรรลุจุดหมายอื่นของสถานศึกษาด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในสถานศึกษา นักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษา ตลอดจนครูมีความรัก ความสามัคคี และมีความพึงพอใจในงาน

6.2 ความหมายของประสิทธิผลองค์การ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การ หลายหลากแง่มุมต่างๆ ดังนี้

Etzioni (1964:8) ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Seachore and Yuchtman (1967:898) ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง สภาวะในการต่อรองขององค์การ ประสิทธิผลสูงสุดจะเกิดขึ้นเมื่อองค์การสามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมในการแสวงหาทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมที่สุด

Price (1972:12) ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ระดับการบรรลุเป้าหมายที่หลากหลายขององค์การ

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979:31-32) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การในสาระของพฤติกรรมองค์การ หมายถึง

ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประเภทคือ ผลิตภาพ ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัวและการพัฒนา

Hannon and freeman (1977:110) ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ระดับความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การกับผลลัพธ์ที่สังเกตได้

Schein (1980:233) ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโต

Steers et. Al.,(1985:72) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลองค์การมีความหมาย 2 นัยคือ 1) เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ 2) เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้

ภรณี กีร์ติบุตร (2529:2-4) ได้กล่าวว่าในแต่ละสาขาให้ความหมายแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดในสาขาวิชานั้นๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Mcfarland (1979:438-439) และ Schein (1970:177) กล่าวว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึง สมรรถภาพขององค์การในการที่จะดำรงอยู่ได้ ปรับตัวรักษาสภาพและเติบโตไม่ว่าองค์การนั้นต้องมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติอย่างไร

Barnard (1996:82) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้งานตรงตามบทบาทที่องค์การได้กำหนดไว้

Hall (1991:249) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลองค์การว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นความสามารถขององค์การในการแสวงผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หายากและมีคุณค่า ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการดำเนินการขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

วุฒิชัย จำนง (2530:255-259) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์การในแนวคิดเดิมเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในงาน ซึ่งเน้นความชำนาญเฉพาะทาง ทำให้ขาดการประสานงาน ต่อมาเปลี่ยนแนวคิดมาเป็นการร่วมมือ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความพยายามให้งานบรรลุความสำเร็จด้วยดี

สรุปได้ว่า ความหมายของประสิทธิผลองค์การ เป็นความสามารถขององค์กรที่จะให้งานบรรลุความสำเร็จและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์การ แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาองค์การที่เป็นสถานศึกษาซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้แก่ Hoy and Miskel (2001, 2008), Lunenburg and Ornstein (2008), Owens (2007) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าหมายถึง ความเจริญงอกงามของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเจริญงอกงามของนักเรียน

พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิด ความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ

การศึกษาของไทยเริ่มขึ้นจากภายในครอบครัวขยายออกไปสู่วัด วัง และโรงเรียน จึงทำให้วิธีการและรูปแบบการสั่งสอน ฝึกฝน อบรมบ่มนิสัย โดยมีคุณธรรมเป็นหลักและพื้นฐานของทุกองค์ประกอบของการศึกษา ไม่ว่าเป็นคุณธรรมที่แทรกในทุกรายวิชา คุณธรรมของครูและศิษย์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน วิธีการอบรมสั่งสอนที่สอดแทรกคุณธรรมในทุกกระบวนการต่างๆ ของการศึกษา

“นักเรียนทั้งปวงจะร่ำเรียนวิชาความรู้แล้วเลือกเฟ้นข้อปฏิบัติแต่ที่ดีแท้ดียิ่งและประพฤติตามจะได้เจริญประโยชน์ความสุขแก่ตน เป็นทางที่หากินโดยชอบธรรม เป็นที่ตั้งแห่งวงศ์ตระกูลของคนสื่อไปภายหน้า”

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งเป็นผู้ทรงตั้งโรงสอนและโรงเรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ราษฎรทุกระดับได้เล่าเรียนโดยทั่วถึงกัน การเรียนหนังสือนั้นพระองค์ทรงเน้นให้จัดการเล่าเรียนเพื่อให้คนรู้วิชาและประพฤติดี และในปีพุทธศักราช 2453 พระองค์ได้ทรงเน้นให้การศึกษาสร้างคนให้ประพฤติดี ประพฤติชอบ รักษาวงศ์ตระกูล โอบอ้อมอารีกลมเกลียว ร่วมทุกร่วมสุขกันระหว่างสามีภรรยา มีความซื่อตรงกระเหม็ดกระแหม่ เมตตา ประพฤติตนตามกฎหมาย รักชาติ และมีความจงรักภักดี ทรงเน้นคุณธรรมดังกล่าวว่า “ให้เข้าฝังอยู่ในสันดานของผู้เรียนจึงจะได้ชื่อว่าสั่งสอนฝึกหัดนักเรียนได้สำเร็จ”

ทั้งยังส่งเสริมให้พระสงฆ์มีกำลังสั่งสอนธรรมปฏิบัติตีพิมพ์หนังสือแบบเรียนหลวงพระราชทานแก่พระภิกษุสงฆ์ไปฝึกสอนด้านศีลธรรม โดยมีสมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ กรมพระยาวชิรญาณวโรรสเป็นผู้สนองรับราชดำริ ด้วยการนิพนธ์หนังสือ “เบญจศีล เบญจธรรม” นอกจากนั้นในหลักสูตร มูลสามัญขั้นต่ำและขั้นสูง ยังมีสอน “ธรรมจารี” สัปดาห์ละ 2

ชั่วโมงอีกด้วย และยังมีพระราชบรมวงศานุวงศ์ในอดีตอีกหลายพระองค์ที่ได้ทรงสร้างคุณประโยชน์แก่วงการการศึกษาของไทยอย่างมาก ซึ่งทุกพระองค์มีหลักที่สำคัญในการสร้าง และส่งเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีสมบัติผู้ดี ซึ่งได้แก่ ความเรียบร้อย ไม่ประพฤติอุจาดลามก มีสัมมาคารวะ มีกิริยาเป็นที่รัก สง่า ไม่เห็นแก่ตัวฝ่ายเดียว ใจดี ปฏิบัติการงานดี ไม่ประพฤติชั่ว และสุจริตซื่อตรง

ในปัจจุบันมีนักวิชาการจำนวนหนึ่งที่เห็นคุณค่าของหนังสือสมบัติผู้ดี และนำมาสอนเยาวชนในสถานศึกษาทุกระดับ มีสาระที่ทรงคุณค่าและคุณประโยชน์ต่อการสอนและพัฒนาจิตใจของเยาวชนเป็นอย่างดียิ่ง

การจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันเป็นยุคของการแสดงหาทิศทางและแนวปฏิบัติที่ต้องการให้เกิดความสมดุลระหว่างการสั่งสอนวิชาการ วิชาชีพ และคุณธรรม ซึ่งคุณธรรมนี้เป็นแก่นสารของการศึกษาไทยมานาน เป็นพื้นฐานในกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสงบสุขของสังคมอย่างแท้จริง

สิ่งที่ครูผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนพึงเน้นย้ำอย่างตั้งใจ คือ

1. ยกให้นักเรียนเป็นบุคคลสำคัญในกิจกรรมนั้นๆ (Child Centered Learning)

2. ยกกิจกรรมให้แก่ผู้เรียน

3. ระบุคุณธรรม (คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตพิสัย ศีลธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์) ให้ชัดเจนในวัตถุประสงค์การสอนด้วย

4. เน้นการใช้เทคนิค/วิธีการที่เกื้อกูลแก่การเกิดคุณธรรม

การนำไปปฏิบัติในระดับพื้นที่

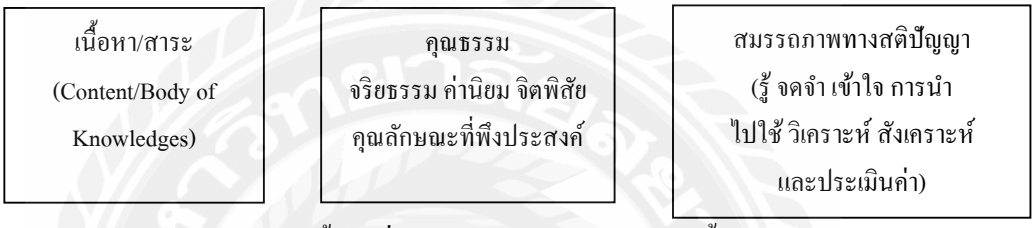
1. ครูผู้สอน ในการจัดแผนการสอน/บันทึกการสอน ควรระบุทั้งที่เป็นความรู้และคุณธรรมไว้คู่กันในสิ่งต่อไปนี้ 1.จุดประสงค์การสอน 2.เนื้อหา/สาระที่จะสอน 3.ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 4.ขั้นวัดและประเมินผลการสอน

2. ผู้นิเทศ (ทั้งนิเทศภายในและภายนอก) ควรใส่ใจการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอนว่าได้สอนตามแผนการสอน/บันทึกการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งทฤษฎี (ความรู้) และปลูกฝังคุณธรรม ตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

3. ผู้บริหารควรใส่ใจในการจัดการเรียนการสอนของครู/อาจารย์ในโรงเรียนให้เน้นความรู้คู่คุณธรรมโดยปฏิบัติดังนี้ 1.กำหนดเป็นนโยบาย (Policy) ไว้ 2.กำหนดเป็นแผนพัฒนา แผนงาน โครงการ กิจกรรม (Plan) 3.มีการกำกับ ควบคุม ดูแล (Monitoring) 4.มีการวัด/ประเมินผล (Assessment) และ 5.รายงานต่อสาธารณะ (Reporting)

4. ผู้ปกครองต้องคอยเฝ้าและสนใจพฤติกรรมของบุตรหลานของตนเองว่าบุตรหลานมีพฤติกรรมอันส่อแสดงว่ามีคุณธรรมที่พึงประสงค์ปรากฏขึ้นหรือไม่เพียงใด ซึ่ง พ.ร.บ. การศึกษา พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติไว้ว่า การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม (ม.4 วรรค 1) กระบวนการเรียนรู้ มีความหมายว่า กระบวนการถ่ายทอดทั้งองค์ความรู้ คุณธรรม และสมรรถภาพทางสติปัญญา ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภาพที่ 11 แสดงกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ คุณธรรม และสมรรถภาพทางสติปัญญา



ในการนำไปสู่ภาคปฏิบัตินั้น ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับต้องใส่ใจ ดังนี้

- ในระดับบริหาร/จัดการ ผู้บริหารพึงกำหนดเป็นนโยบาย/แผนงาน เป้าหมายไว้ให้ชัดเจน
- ในภาคปฏิบัติของครูในห้องเรียน ครูผู้สอนต้องใส่ใจและจดจ่อต่อการปลูกและฝัง ทั้ง 3 สิ่ง คือ องค์ความรู้ คุณธรรม และสมรรถภาพทางสติปัญญา ให้เกิดแก่ผู้เรียนควบคู่กันไปทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- ในภาคปฏิบัติของนักเรียนในห้องเรียนต้องได้รับกิจกรรมที่ฝึกฝนตนเองในทั้ง 3 สิ่งที่สำคัญ คือ องค์ความรู้ คุณธรรม และสมรรถภาพทางปัญญา (ปัญญา – รู้ จดจำ เข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ตามแนวทางของ Bloom หรืออื่นๆ)

ให้เกิดแก่ตัวนักเรียนเองควบคู่กันไปในแต่ละครั้งที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

จึงหมายความว่า หากผู้เกี่ยวข้องไม่ใส่ใจ ไม่จดจำต่อการปลูกฝัง ความสมบูรณ์ ความสมดุล ความแข็งแกร่งในด้านสติปัญญา ให้เกิดขึ้นควบคู่กันไปกับความรู้คู่คุณธรรมด้วยแล้ว เด็กไทยก็จะเสียโอกาสในการฝึกปรือ เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์ ความสมดุล ความแข็งแกร่งในด้านสติปัญญา

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพอใจในงาน สิ่งป้อนเข้า (Input) และตัวแปรเปลี่ยนรูป (transformational variables) ที่มีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานประกอบด้วย การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง

บรรยากาศและวัฒนธรรม, ความมีอิสระในงาน (Job autonormy) การจ่ายเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ ความท้าทายและความหลากหลาย อายุของลูกจ้าง เพศ การศึกษา แรงกระตุ้นจูงใจ ความสามารถและแนวโน้มที่จะมีความสุข ยกตัวอย่างเช่น เมื่อประเด็นทางด้านโครงสร้างเฉพาะอย่างหรือด้านระบบราชการในโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานแล้ว ภาพแห่งความซับซ้อนก็จะปรากฏขึ้นมา ปัจจัยทางโครงสร้างที่เพิ่มความแตกต่างทางสถานภาพระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพ เช่นลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่และการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางล้วนก่อให้เกิดระดับความพึงพอใจที่ต่ำ แต่ปัจจัยที่ทำให้งานมีความชัดเจนและให้ผลในการใช้นโยบายโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกันส่งเสริมระดับความพอใจสูง อย่างไรก็ตามความขัดแย้งบทบาทที่มีความคลุมเครือเป็นตัวทำนายที่แข็งแกร่งที่สุดในแง่ลบถึงความพอใจในงานของนักการศึกษา ในแง่ของการทำงานของนักการศึกษา ลักษณะเฉพาะของงานทั้ง 5 อย่าง ประกอบด้วยความมีอิสระในตนเอง เสียงสะท้อนกลับ (Feedback) ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของภาระงานและความมีนัยสำคัญของภาระงานล้วนมีความเกี่ยวข้องในเชิงบวกกับความพอใจในงาน แรงกระตุ้นจูงใจในการทำงานยังมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ความพอใจในงานอีกด้วย อย่างคล้ายคลึงกันเมื่อสภาพบรรยากาศขององค์กรภายในโรงเรียนเริ่มเปิดกว้างหรือมีลักษณะมีส่วนร่วมมากขึ้น ระดับความพอใจของครูก็จะเพิ่มขึ้นตามมา อย่างไรก็ตามพบว่าดูเหมือนจะมีเพียงความสัมพันธ์ที่มีข้อจำกัดเท่านั้นที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรส่วนบุคคล เช่นอายุและเพศและความพอใจในงาน โดยสรุปผลประโยชน์ในความพอใจในงานมีอยู่สูงและมีข้อค้นพบซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางที่มีประโยชน์ต่อการนำทางการวิจัยและเพื่อให้รายละเอียดถึงการปฏิบัติเชิงการบริหาร

3. คุณภาพการปฏิบัติงาน

ความพอใจที่มักจะได้ยินกันโดยทั่วไปก็คือครูใหญ่เป็นกุญแจสำคัญต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงกันระหว่าผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก็ยังไม่ชัดเจนเท่ากับที่ผู้สนับสนุนโรงเรียนที่มีประสิทธิผลบางท่านกล่าวอ้าง ยกตัวอย่างเช่น Good และ Brophy (1986)

สรุปว่าการศึกษาโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเกือบทั้งหมดต่างสนับสนุนความสำคัญของความเป็นผู้นำ

ของครูใหญ่
แต่ความสอดคล้องตรงกันที่มีข้อจำกัดก็ตั้งอยู่บนพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่สร้างลักษณะพิเศษของความเป็นผู้นำเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้สูงขึ้น ในข้อความที่เข้มข้นมากกว่า Bossert (1998)
ได้ยืนยันว่าการศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้พยายามที่จะฟื้นคืนอุดมคติของระบบราชการให้กลับมาโดยการระบุว่าความเป็นผู้นำอันแข็งแกร่งของครูใหญ่มีความจำเป็นต่อการปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อความมีประสิทธิผล อย่างไรก็ตามการวิจัยไม่ได้ระบุว่าต้องมีการวางโครงสร้างกระบวนการใดและจำเป็นต้องจัดทำโครงสร้างใดเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จ Bossert ได้ระบุชี้ชัดถึงลักษณะเฉพาะทั้ง 4 ประการที่มีความเกี่ยวข้องเป็นพิเศษกับครูใหญ่ซึ่งทำหน้าที่บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือต้องมีการเน้นย้ำไปที่เป้าหมายและการผลิต, อำนาจและการตัดสินใจอันแข็งแกร่ง, การจัดการที่มีประสิทธิผลและทักษะมนุษย์สัมพันธ์อันแข็งแกร่ง

ด้าน Phillip Hallinger และ Heck (1996, 1998, 2000) พบว่าความเป็นผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลที่สามารถวัดได้ต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแต่ว่าผลกระทบดังกล่าวจะเป็นไปโดยอ้อมและเกิดขึ้นเมื่อครูใหญ่ควบคุมจัดการโครงสร้าง, กระบวนการ, และวิสัยทัศน์ภายในโรงเรียนซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ของนักเรียน ในการพิจารณาทบทวนและการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางในเนื้อหาทางวิชาการ Kenneth Leithwood, Karen Seashore, Louis Stephen Anderson และ Kyla Wahlstrom (2004) ได้สรุปว่าความเป็นผู้นำเป็นลำดับที่สองกับการสอนในชั้นเรียนในการมีส่วนช่วยเหลือต่อสิ่งที่นักเรียนเรียนรู้ในโรงเรียน และที่คล้ายๆ กับงานก่อนหน้านี้ โดย Bossert, Heck และ Hallinger พวกเขาอ้างถึงสามวิธีการซึ่งเป็นทางอ้อมด้วยว่าความเป็นผู้นำทางการศึกษาทำให้เกิดความแตกต่างในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น

- กำหนดทิศทางโดยการวางวิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินงานและเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการแบ่งปันร่วมกันและสามารถเข้าใจได้ง่าย แนวทางปฏิบัติในความเป็นผู้นำเพื่อช่วยเสริมการวางเป้าหมายซึ่งประกอบด้วยการเน้นวิสัยทัศน์, สร้างความคาดหวังประสิทธิภาพที่สูง, ติดตามการทำงานของโรงเรียนและให้เสียงสะท้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานกับผู้อื่น

- พัฒนาคนโดยให้การสนับสนุนและการฝึกอบรมซึ่งเป็นที่ต้องการแก่นักการศึกษาและคนอื่นๆ การดำเนินการความเป็นผู้นำเพื่อช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยการเสนอการกระตุ้นทางเชาวน์ปัญญา, การให้การสนับสนุนแต่ละบุคคลและเสริมแบบจำลองการปฏิบัติที่ดีและความเชื่อที่ดีที่สุด
- การออกแบบองค์กรในโรงเรียนใหม่โดยทำให้ระบบระเบียบต่างๆ ใช้งานได้เพื่อทำให้มั่นใจว่าสภาพและแรงกระตุ้นใจที่หลากหลายจะสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำมีบทบาทเพื่อทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลงองค์กรซึ่งประกอบด้วยการสร้างความแข็งแกร่งแก่วัฒนธรรมโรงเรียนและสร้างกระบวนการเชิงความร่วมมือ

อย่างไรก็ตามควรจะตีความข้อสรุปที่กล่าวไว้ข้างต้นและนำไปประยุกต์ใช้ด้วยความระมัดระวัง เหมือนดังที่ Leithwood และ Ben Levin (2005) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ความเป็นผู้นำไม่มีผลกระทบอิสระอย่างมากต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และการหาผลกระทบเล็กน้อยที่มีความหมายยังคงเป็นความท้าทายที่มีอยู่สำหรับนักวิจัยและนักประเมินผลทางการศึกษา ยิ่งไปกว่านั้น เพียงเพราะผลกระทบของครูใหญ่ซึ่งถูกไกล่เกลี่ยโดยปัจจัยในโรงเรียนอื่นๆ ไม่ได้ลดความสำคัญของการมีประโยชน์ต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนแต่อย่างใด

ครูผู้สอนซึ่งมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรงโดยผ่านพฤติกรรมและกิจกรรมในห้องเรียนอันหลากหลาย William L. Sanders (1998) โต้แย้งว่า “ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดเพียงตัวเดียวซึ่งส่งผลกระทบต่อการเติบโตทางวิชาการของนักเรียนคือความแตกต่างในความมีประสิทธิผลของครูผู้สอนในห้องเรียนแต่ละคน” (หน้า 27) ส่วน Jennife King Rice (2003) ก็เห็นสอดคล้องกับการโต้แย้งของ Sanders โดยยึดตามการพิจารณาทบทวนเอกสารทางวิชาการเมื่อเร็วๆ นี้ ของ เธอไรซ์ประกาศว่า “คุณภาพครูมีความสำคัญมากจริงๆ แล้วมันเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่สำคัญมากที่สุดซึ่งมีอิทธิผลต่อการสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน” (หน้า 5) ยกตัวอย่างเช่นการสนับสนุนเชิงประจักษ์ได้รับการสนับสนุนโดย Heck (2000) พบว่าโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงกว่าที่คาดหวังไว้ได้รับความช่วยเหลือโดยคณะครูซึ่งมีอัตราที่สูงสำหรับการสร้างสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนที่เน้นด้านวิชาการและเพื่อการคาดหวังอันแรง

กล้าสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน เมื่อเร็วๆ นี้ Stever G. Rivking, Hanushek และ Johm F Kain (2005) ได้พบว่าครูมีผลกระทบอันทรงพลังต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ ข้อสังเกตและข้อค้นพบเหล่านี้บ่งชี้ว่าแนวทางที่ตรงมากที่สุดสำหรับเขตพื้นที่โรงเรียน, รัฐ หรือประเทศในการที่จะบรรลุถึงความสำเร็จที่มั่นคงพอสมควรในประสิทธิภาพของนักเรียนคือการรับเอานโยบายและแนวปฏิบัติที่จะช่วยปรับปรุงกระบวนการสอนให้ดีขึ้น

จากการพิจารณาทบทวนข้อมูลที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าด้วยแนวคิดต่างๆ และแนวทางการวิจัยจำนวนมากต่อความมีประสิทธิผลขององค์กร จะเห็นว่ามีความชัดเจนว่านักการศึกษา, นักปฏิบัติและนักวางแผนนโยบายล้วนมีองค์ความรู้ที่พวกเขาสามารถใช้เพื่อออกแบบวิธีการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเห็นด้วยกับ Rowan, Correnti และ Miller (2002) ว่าวิธีการที่มีลู่ทางสดใสต่อการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนคือการดำเนินการผ่านการแทรกแซงทางการสอนที่ช่วยลดความแตกต่างระหว่างห้องเรียนให้น้อยลงและสร้างบริบททางการสอนเชิงบวก ในช่วงระหว่างปี 1990 – 2000 นักวางแผนนโยบายและนักการศึกษาเริ่มต้นพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สะท้อนถึงความคิดที่กล่าวไว้ข้างต้น ความคิดริเริ่มเชิงนโยบายประกอบด้วยแนวทางความรับผิดชอบอันสลับซับซ้อนต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนและแบบจำลองอย่างเป็นระบบและทั้งโรงเรียนของการปฏิรูปการศึกษา ในฐานะที่เป็นชุดความคิดที่ค่อนข้างร่วมสมัย ความรับผิดชอบทางการศึกษาจะรวมเอาแนวทางที่ประยุกต์ใช้และแนวทางที่เป็นระบบต่อความสำเร็จและการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนมากกว่าความคิดรวบยอดที่ค่อนข้างเชิงนามธรรมซึ่งพบในแบบจำลองเป้าหมายและทรัพยากรของความมีประสิทธิผลเชิงองค์กร

7. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และศูนย์การศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้บริการการศึกษาในระบบ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. โรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 46 แห่ง ใน 37 จังหวัด รับนักเรียนพิการที่มีความพิการในระดับรุนแรงในวัยเรียนทั่วประเทศเข้าเรียนแบบประจำในทุกช่วงชั้น (ปฐมวัย ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย) แบ่งเป็น 4 ประเภทสถานศึกษา ได้แก่

1.1 โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 19 แห่ง ใน 19 จังหวัด

1.2 โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 21 แห่ง ใน 21 จังหวัด

1.3 โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็น จำนวน 2 แห่ง ใน 2 จังหวัด

1.4 โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ จำนวน 4 แห่ง ใน 4 จังหวัด

โรงเรียนการศึกษาพิเศษทุกโรงเรียนรับเด็กพิการตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งแบบอยู่ประจำและไปกลับ โดยรัฐบาลอุดหนุนค่าใช้จ่ายทั้งหมด การจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่บกพร่องทางการได้ยินและบกพร่องทางสติปัญญา โดยจะแบ่งเด็กออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกลุ่มที่ 2 จะเน้นการฝึกทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ ส่วนประเภทที่ 1 มีหลักสูตรเฉพาะที่เน้นพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตและการฝึกอาชีพโดยมีการจัดการเรียนการสอนเป็น 6 ทักษะ

2. โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 51 แห่ง ได้แก่

2.1 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 แห่ง (19-57) ยกเว้น โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 44

2.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 10 แห่ง

2.3 โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์

2.4 โรงเรียนสมเด็จพระปิยรมณียเขต

2.5 โรงเรียนฟ้าใสวิทยา

โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์จัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส 10 ประเภท ตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งแบบอยู่ประจำและไปกลับ มีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และทักษะการดำรงชีวิต โดยเน้นความเป็นผู้นำในชุมชนและส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

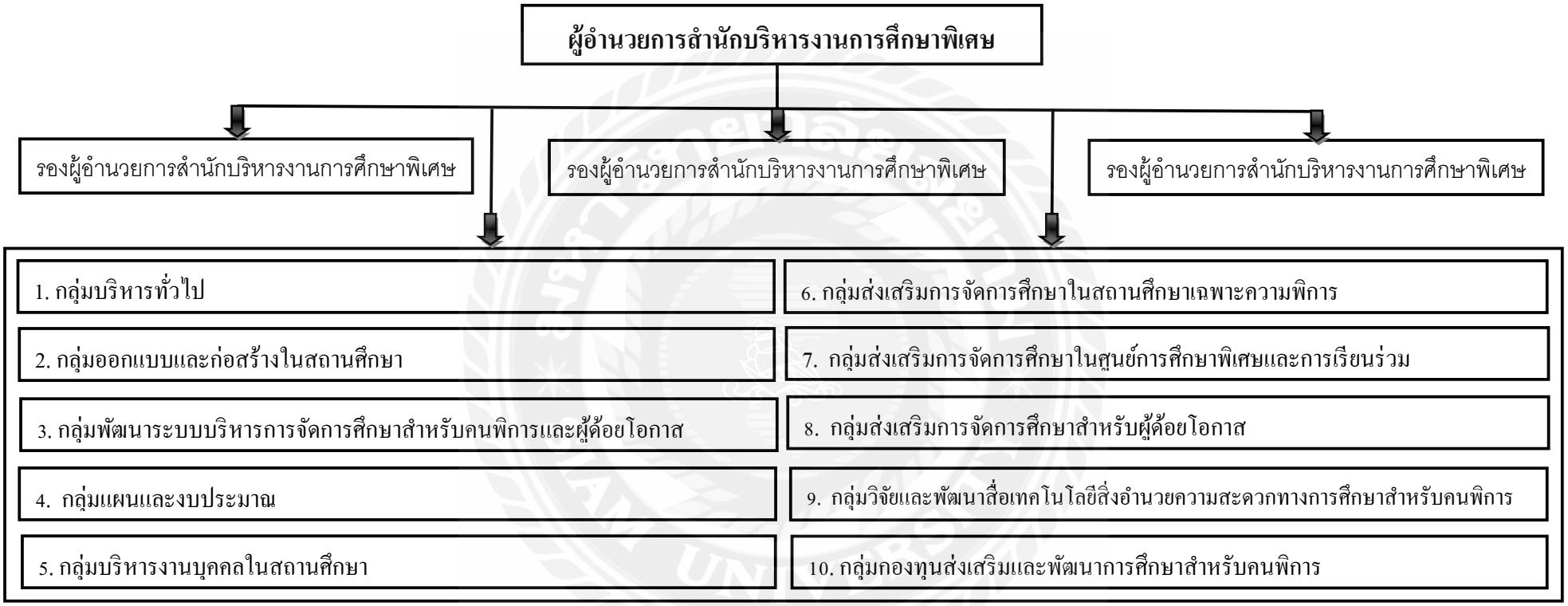
3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 77 แห่ง ใน 77 จังหวัด แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา จำนวน 13 แห่ง ใน 13 จังหวัด

3.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 64 แห่ง ใน 64 จังหวัด

7.1 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีโครงสร้างการบริหารงาน โดยแบ่งออกเป็น 10 กลุ่มงานดังนี้

โครงสร้างการบริหารของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



แผนภาพที่ 12 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษและเรียนร่วม

1. กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย วางแผนการดำเนินงานการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ
1.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการในรูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI)
1.3 ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ
1.4 ส่งเสริม พัฒนาเครือข่าย ประสาน และสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกประเภทให้ครอบคลุมและทั่วถึง
1.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาพิเศษ
1.6 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลคุณภาพภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ
1.7 เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ บริการความรู้เชิงวิชาการ และสร้างความเข้าใจแก่บุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
1.8 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาเรียนร่วม

2.1 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ นโยบายแนวคิด หลักการ ระเบียบ กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเรียนร่วม
2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการเรียนร่วม การเตรียมความพร้อมการส่งต่อการเรียนร่วมทั้งในระบบนอกระบบหรือตามอัธยาศัย
2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนร่วมสำหรับนักเรียนพิการทุกประเภทให้ครอบคลุมและทั่วถึง
2.4 ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนร่วมอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ2.5 เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ สนับสนุนบริการความรู้เชิงวิชาการ เกี่ยวกับการจัดการเรียนร่วม ให้แก่บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2.6 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

3.กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทดลองเพื่อพัฒนารูปแบบ กระบวนการ วิธีการการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม/เรียนรวม
3.2 สนับสนุน ส่งเสริมให้ครู/โรงเรียนทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคนิค วิธีการ รูปแบบกระบวนการจัดการเรียนร่วม /เรียนรวม
3.3 ผลิต พัฒนา จัดหาสื่อ นวัตกรรมที่ส่งเสริม การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนพิการเรียนร่วม/เรียนรวม
3.4 ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับนักเรียนพิการให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม /เรียนรวม
3.5 นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนร่วม
3.6 เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ บริการความรู้เชิงวิชาการและสร้างความเข้าใจแก่บุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
3.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มงานมาตรฐานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษและการเรียนร่วม

4.1 วิจัย และพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการเรียนรู้สำหรับนักเรียนพิการในโรงเรียนเรียนร่วม/เรียนรวม
4.2 สนับสนุน ส่งเสริม ให้ใช้กระบวนการการจัดการเรียนการสอนตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP)
4.3 จัดทำและพัฒนามาตรฐานการศึกษาเรียนร่วมและมาตรฐานการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา
4.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการเรียนร่วมและศูนย์การศึกษาพิเศษ นำมาตรฐานการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ
4.5 พัฒนา เทคนิค วิธีการ กระบวนการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนพิการเรียนร่วมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน
4.6 สนับสนุน ส่งเสริม กำกับ ติดตาม และประเมินผลความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนพิการเรียนร่วมเพื่อการ/ประเมินคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ ในภาพรวมและรายบุคคล
4.7 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ บริการความรู้เชิงวิชาการและสร้างความเข้าใจแก่บุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
4.8 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนภาพที่ 13 แสดงภาระงานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาพิเศษและเรียนร่วม

7.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนของกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาในศูนย์การศึกษาพิเศษและเรียนร่วม สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีทั้งสิ้นจำนวน 77 แห่ง ใน 77 จังหวัด แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา จำนวน 13 แห่ง ใน 13 จังหวัด
2. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 64 แห่ง ใน 64 จังหวัด

โดยมีการให้บริการทางการศึกษาสำหรับคนพิการแบบหมุนเวียน (ประจำและไป–กลับ) ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ ในรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม สำหรับคนพิการ ทั้ง 9 ประเภทความพิการ ด้วยการให้บริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ และการปรับบ้านเป็นห้องเรียน เปลี่ยนพ่อแม่เป็นครู ที่โรงเรียนทั่วไปที่จัดการเรียนร่วม และที่สถานพยาบาล (กรณีเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง) เพื่อเตรียมความพร้อม และประสานส่งต่อเข้าสู่ระบบการศึกษาตามลำดับ รวมทั้งการให้บริการองค์ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ปีการศึกษา 2539 กรมสามัญศึกษาดำเนินการร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานของรัฐและมูลนิธิจัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการได้เรียนร่วมกับเด็กปกติ โดยสนับสนุนด้านบุคลากรและการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์บางส่วนให้แก่โรงเรียน จำนวน 65 แห่ง ในการดำเนินการร่วมมือกับโรงเรียน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่า มีปัญหาหลายประการ อาทิ ปัญหาความไม่เข้าใจกันของครูกองการศึกษาพิเศษที่จัดส่งไปช่วยสอนในโรงเรียนปกติ ปัญหาทางการบริหารและสัสดิการ ตลอดจนการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียนปกติที่จัดให้แก่นักเรียนพิการ รวมทั้งเด็กพิการที่ส่งเข้าเรียนร่วมไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมอย่างเพียงพอ จึงไม่สามารถเรียนร่วมกับนักเรียนปกติได้อย่างมีประสิทธิผล ก่อให้เกิดปัญหา ข้อขัดแย้งมากมาย ทำให้ไม่สามารถขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กพิการได้อย่างทั่วถึงทุกภูมิภาค จึงมีการร้องขอจากผู้แทนคนพิการถึงรัฐบาลเพื่อให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนร่วมอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ซึ่งทางรัฐบาลเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในรูปแบบของการเรียนร่วมในโรงเรียนปกติ จึงสั่งการให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณ จำนวน 171 ล้านบาทให้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อใช้ในการดำเนินการดังกล่าว ในโครงการเรียนร่วมภายใต้การจัดการศึกษาพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษเรียนร่วม โดยทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โรงเรียน และชุมชน

2. เพื่อรับเด็กพิการเข้ามารับการเตรียมความพร้อมทักษะทางสังคมและทักษะทางวิชาการ

3 .

เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรที่จะส่งออกไปช่วยเหลือตามโรงเรียนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดการเรียนร่วม

4. เพื่อให้การสนับสนุนทั้งในด้านการเรียนการสอนและในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียน

5. เพื่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น องค์การหรือมูลนิธิที่จัดการศึกษาแก่เด็กที่มีปัญหา ทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม

ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2539 สำนักงบประมาณจึงได้สนับสนุนงบประมาณเป็นค่าครุภัณฑ์ส่วนหนึ่งให้กรมสามัญศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำเขตการศึกษา จำนวน 4 เขตการศึกษา ได้แก่ เขตการศึกษา 3 จังหวัดสงขลา เขตการศึกษา 8 จังหวัดเชียงใหม่ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น และเขตการศึกษาส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ต่อมาในปีงบประมาณ 2540 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ อย่างจริงจัง ทั้งด้านบุคลากร ที่ดิน สิ่งก่อสร้างและครุภัณฑ์ พร้อมทั้งงบดำเนินการและให้เพิ่มอีก 1 เขตการศึกษา คือ เขตการศึกษา 10 จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอมาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการต่อคณะรัฐมนตรี (หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 0205/4993 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2542) คณะรัฐมนตรีได้ประชุม เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2542 และมีมติเห็นชอบในหลักการมาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ และให้ดำเนินการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ โดยได้อนุมัติให้กรมสามัญศึกษาเตรียมการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ เพิ่มอีก 8 แห่ง ใน 8 เขตการศึกษา ได้แก่ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม เขตการศึกษา 2 จังหวัดยะลา เขตการศึกษา 4 จังหวัดตรัง เขตการศึกษา 5 จังหวัดสุพรรณบุรี เขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา และเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 เป็นต้นไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษ (เขตการศึกษา) ครบทั้ง 13 แห่ง กองการศึกษาเพื่อคนพิการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ (กรมสามัญศึกษา, 2542) ในการดำเนินงานและการให้บริการ ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา คือ

1. วางแผนและกำหนดนโยบายแผนงานการจัดการศึกษาพิเศษให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการแห่งชาติและนำนโยบายระดับชาติไปสู่การปฏิบัติ

1.1 รวบรวมทำความเข้าใจและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการระดับชาติ กระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งกฎหมายต่างๆ มติคณะรัฐมนตรีและมติคณะกรรมการ การปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีในระดับเขตการศึกษาและจังหวัดที่เขตตั้งอยู่แก่บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ

1 . 2 เผยแพร่นโยบายการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการของเขตการศึกษาแก่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด สถานศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 ประสานงานกับศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีระดับเขตการศึกษาและจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

1.4 จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษาและระดับจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

2. เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อคนพิการในพื้นที่

2.1 รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลสถิติ สารสนเทศ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ นโยบาย มติคณะรัฐมนตรี ทะเบียนคนพิการ ข้อมูลการได้รับบริการทางการศึกษาและอาชีพของคนพิการ เป็นต้น

2.2 จัดทำฐานข้อมูลความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาของรายบุคคล แหล่งความรู้ ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานและบริการที่สนับสนุนคนพิการในพื้นที่ เป็นต้น เพื่อการวางแผนจัดทำงบประมาณและการให้บริการฐานข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด และสถานศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

2.3 ให้บริการข้อมูลสารสนเทศด้วยวิธีการที่สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนในเขตการศึกษา รวมทั้งประสานข้อมูลกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

2.4 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆด้านคนพิการเพื่อพัฒนาการศึกษาคนพิการและสร้างเจตคติต่อคนพิการในทางที่สร้างสรรค์

2.5 เผยแพร่ผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน

3. วิจัยและพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการศึกษา สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์สำหรับคนพิการ ประเภท

3.1 วางแผนและจัดทำงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาในเขตพื้นที่

3.2 ให้ความรู้แก่บุคลากรผู้รับผิดชอบงานวิจัยของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดและสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อคนพิการ

3.3 ส่งเสริมประสานงานและสนับสนุนบุคลากรผู้ปกครองและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับคนพิการแต่ละประเภท

3.4 ดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดการศึกษา สื่อสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ สำหรับคนพิการทุกประเภท

3.5 เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา รูปแบบการจัดการศึกษา สื่อสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์สำหรับคนพิการทุกประเภทให้ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การปฏิบัติ

4. พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ

4.1 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4.2 ส่งเสริมให้มีการผลิตคู่มือและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาพิเศษ

4.3 สร้างวิทยากรแกนนำและครูต้นแบบด้านการศึกษาเพื่อคนพิการ

4.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ครบทุกประเภทความพิการ

4.5 ส่งเสริมสถาบันที่ผลิตบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนคนพิการ

5. จัดระบบส่งต่อคนพิการประสานงานและกำกับดูแลการจัดการศึกษาคนพิการในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ

5.1 จัดทำบัญชีหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคนพิการในเขตการศึกษาและพื้นที่ใกล้เคียง

5.2 กำหนดหลักเกณฑ์แนวทางและวิธีการส่งต่อตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเพื่อรับบริการต่างๆ เช่น ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการ กฎหมาย บริการทางจิตวิทยาการแนะแนวครอบครัวในจังหวัดที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษาตั้งอยู่

5.3 ประสานงานการส่งต่อเพื่อการวินิจฉัย รักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ การศึกษาการเตรียมทักษะพื้นฐานด้านอาชีพการประกอบอาชีพ และการจ้างงานเป็นต้น

5.4 รวบรวม ติดตามและประเมินผลการส่งต่อ

6. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ

6.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูได้รับการประกันคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนด

6.2 จัดและพัฒนาระบบนิเทศติดตามและการประเมินผล

6.3 นิเทศติดตามและประเมินผลการดำเนินงานจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด และสถานศึกษาภายในจังหวัด

6.4 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการดำเนินงานจัดการศึกษาในเขตการศึกษา

7. จัดทำและจัดสรรงบประมาณแก่สถานศึกษา

7.1 จัดทำทะเบียนสถานศึกษาที่มีคนพิการศึกษาอยู่และทะเบียนคนพิการในเขตการศึกษา และจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

7.2 ศึกษาหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนแก่คนพิการและวิเคราะห์ ความต้องการงบประมาณ

หมวดเงินอุดหนุนของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษาและสถานศึกษาที่มีคนพิการศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

7.3 จัดทำและจัดสรรงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนประจำปีตามกฎกระทรวงว่าด้วย เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่มีคนพิการซึ่งไม่มีต้นสังกัดในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

7.4 จัดสรรงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนประเภทค่าใช้จ่ายประจำตัวแก่คนพิการที่สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา และคนพิการซึ่งไม่มีต้นสังกัดในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

7.5 จัดทำและจัดสรรงบประมาณของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา

8. ประสานงานด้านการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.1 สร้างเครือข่าย ประสานการทำงานกับครอบครัว ชุมชน สถานศึกษาของรัฐและเอกชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานด้านการแพทย์และสาธารณสุขหน่วยงานแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติและการบริการ

8.2 ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ

9. ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมคนพิการ

9.1 จัดทำแผนและให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเฉพาะครอบครัว รวมทั้งจัดทำแผนและให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมเฉพาะบุคคล

9.2 จัดให้มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์และสถานที่เพื่อให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

9.3 จัดพัฒนาบุคลากร ผู้ปกครองและบุคคลที่เกี่ยวข้องเรื่องงานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมเด็กพิการ

9.4 ประสานการจัดบริการต่าง ๆ ด้านการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อม สำหรับคนพิการทุกประเภท

9.5 ประเมินและจัดทำแผนบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเฉพาะบุคคล

10. จัดระบบสนับสนุนการเรียนการสอน จัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดรวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา

10.1 จัดทำ จัดหา และให้บริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และบุคลากรสนับสนุนการเรียนการสอนแก่คนพิการ ครอบครัว สถานศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่ และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด

10.2 จัดทำจัดหางบประมาณสนับสนุนการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด และสถานศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

10.3 ประสานงานหรือให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดตามกฎกระทรวงฯ แก่คนพิการ สถานศึกษาและศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด

10.4 สนับสนุนและจัดหาบุคลากรที่สนับสนุนการเรียนการสอนแก่คนพิการสถานศึกษาและศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ตามความต้องการจำเป็นที่ปรากฏในโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

10.5 ให้มีหน่วยให้คำปรึกษา พัฒนาและสาธิตเทคนิควิธีการสอน การใช้เทคโนโลยีและสื่อการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท

10.6 จัดเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท

11. ส่งเสริม ประสานงานและร่วมจัดโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคลให้แก่คนพิการ

11.1 รณรงค์ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญและร่วมมือกันในการจัดโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

11.2 พัฒนาบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสถานศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

11.3 ส่งเสริมและประสานให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด สถานศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่ และสถานศึกษาทุกแห่งจัดทำโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

11.4 ประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัวเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

11.5 บริการให้คำปรึกษา ความรู้ และนิเทศเรื่องโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด สถานศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

12. จัดทำรายงานการศึกษาคนพิการในเขตการศึกษา

12.1 รวบรวมและติดตามการรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดและสถานศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

12.2 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด และสถานศึกษาในจังหวัดที่เขตตั้งอยู่

บทบาทและหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด คือ

1. นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

1.1 รวบรวมทำความเข้าใจและวิเคราะห์นโยบายการจัดการศึกษาคนพิการระดับชาติ กระทรวง กรม กฎหมายต่าง ๆ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีในระดับจังหวัดแก่บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.2 เผยแพร่นโยบายการจัดการศึกษาคนพิการแก่สถานศึกษาในจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 ประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในจังหวัดเพื่อวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีระดับจังหวัดร่วมกัน

1.4 จัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด

2. จัดทำและจัดสรรงบประมาณแก่สถานศึกษา

2.1 จัดทำทะเบียนสถานศึกษาที่มีคนพิการศึกษาอยู่และจัดทำทะเบียนคนพิการภายในจังหวัด

2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนแก่คนพิการและวิเคราะห์ ความต้องการงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของแต่ละสถานศึกษาที่มีคนพิการศึกษาอยู่

2.3 จัดทำและจัดสรรงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนประจำปีตามกฎกระทรวงว่าด้วย เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่มีคนพิการศึกษาอยู่

2.4 จัดสรรงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนประเภทค่าใช้จ่ายประจำตัวแก่คนพิการที่สังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด และคนพิการซึ่งไม่มีต้นสังกัด

2.5 จัดทำ และจัดสรรงบประมาณของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด

3. เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเพื่อคนพิการในพื้นที่

3.1 รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูล สถิติ สารสนเทศเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ นโยบาย มติคณะรัฐมนตรี ทะเบียนคนพิการ ข้อมูลการได้รับบริการทางการศึกษาและอาชีพของคนพิการ เป็นต้น

3.2 จัดทำฐานข้อมูลความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ของบุคคล แหล่งความรู้ ผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานและบริการที่สนับสนุนคนพิการในพื้นที่ เพื่อการวางแผนจัดทำงบประมาณและการให้บริการฐานข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของสถานศึกษา และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด

3.3 ให้บริการข้อมูลสารสนเทศตามความต้องการของคนพิการ ผู้เกี่ยวข้องและประชาชน ในพื้นที่ รวมทั้งประสานข้อมูลกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

3.4 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ด้านคนพิการเพื่อพัฒนาการศึกษาคนพิการ และสร้างเสริมเจตคติต่อคนพิการในทางที่สร้างสรรค์

3.5 เผยแพร่ผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน

4. ประสานงานด้านการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.1 สร้างเครือข่าย ประสานการทำงานกับครอบครัว ชุมชน สถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานด้านการแพทย์และสาธารณสุข หน่วยงานแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านนโยบายการปฏิบัติ และการบริการ

4.2 ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ

5. ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมคนพิการ

5.1 จัดทำแผน และให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเฉพาะครอบครัว รวมทั้งจัดทำแผนและให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมเฉพาะบุคคล

5.2 จัดให้มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่เพื่อให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

5.3 จัดพัฒนาบุคลากร ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องเรื่องงานบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมกับเด็กพิการ

5.4 ประสานการจัดบริการต่างๆ ด้านการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมสำหรับคนพิการทุกประเภท

5.5 ประเมินและจัดทำแผนบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

6. จัดระบบส่งต่อคนพิการ และสร้างเครือข่ายการทำงานกับสถานศึกษาและชุมชนในพื้นที่

6.1 จัดทำบัญชีหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคนพิการในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง

6.2 กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการส่งต่อตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเพื่อรับบริการต่างๆ เช่น ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการและกฎหมาย บริการทางจิตวิทยาการแนะแนวครอบครัว

6.3 ประสานงานการส่งต่อเพื่อการวินิจฉัย รักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ การศึกษา การเตรียมทักษะพื้นฐานด้านอาชีพ และการประกอบอาชีพและการจ้างงาน เป็นต้น

6.4 รวบรวม ติดตาม และประเมินผลการส่งต่อ

7. จัดระบบสนับสนุนการเรียนการสอน จัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา

7.1 จัดทำ จัดหา และให้บริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และบุคลากรสนับสนุนการเรียนการสอนแก่คนพิการ ครอบครัว และสถานศึกษา

7.2 จัดทำจัดหางบประมาณสนับสนุนการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในสถานศึกษา

7.3 ประสานงานหรือให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดตามกฎกระทรวงฯ แก่คนพิการและสถานศึกษา

7.4 สนับสนุน และจัดหาบุคลากรที่สนับสนุนการเรียนการสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ตามความต้องการจำเป็นที่ปรากฏในโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

7.5 ให้มีหน่วยบริการให้คำปรึกษา พัฒนาและสาธิตเทคนิค วิธีการสอน การใช้เทคโนโลยี และสื่อการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท

7.6 จัดเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท

8. ส่งเสริม ประสานงาน และร่วมจัดโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคลให้แก่คนพิการ

8 . 1 รณรงค์ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญและร่วมมือกันในการจัดโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

8.2 พัฒนาบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

8 . 3 ส่งเสริมและประสานให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดทำโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

8.4 ประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัว เข้าใจและตระหนักในความสำคัญของโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคล

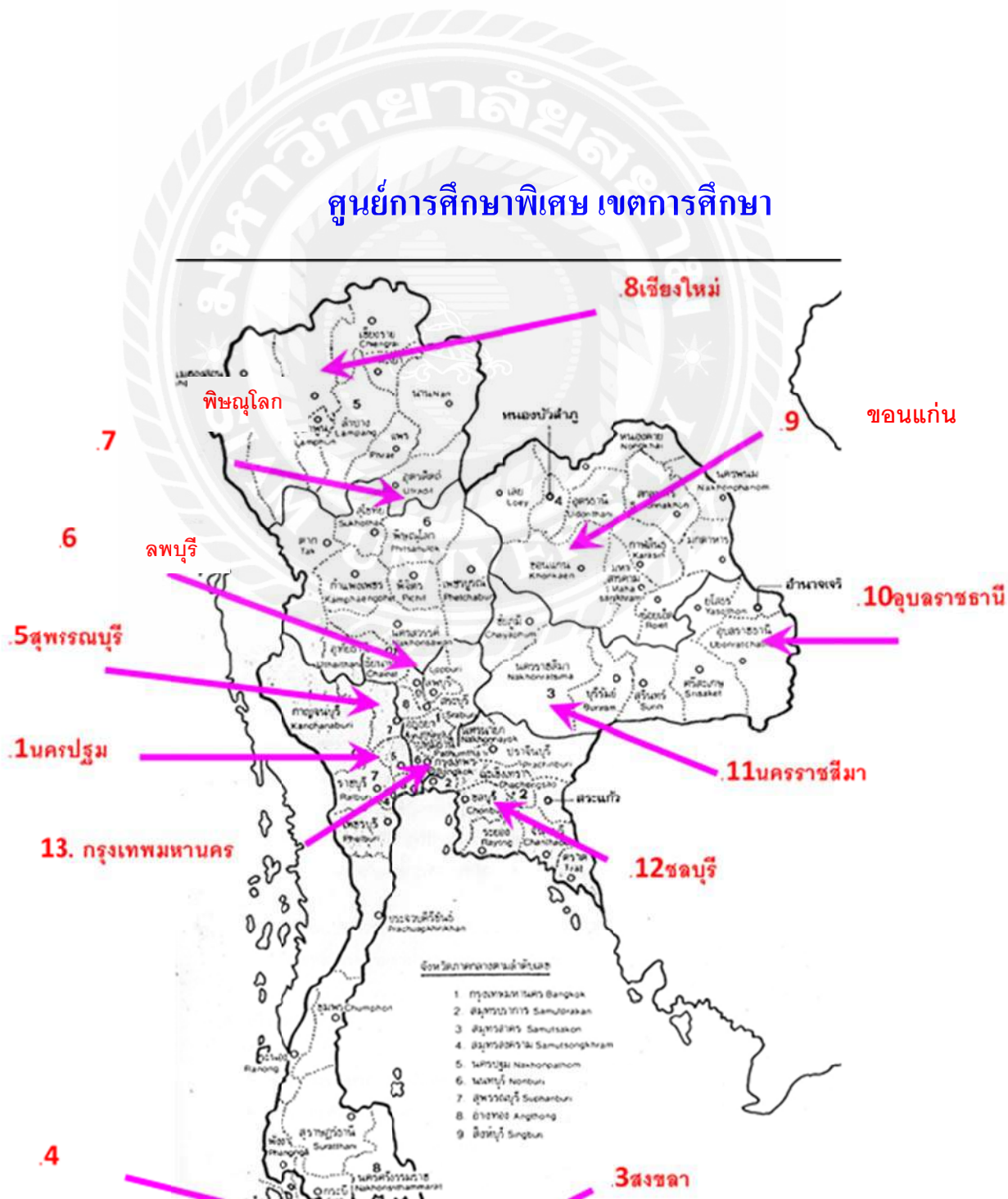
8.5 บริการให้คำปรึกษา ความรู้และนิเทศเรื่องโปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคลของสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9. จัดทำรายงานการจัดการศึกษาคนพิการในจังหวัด

9.1 รวบรวม และติดตามรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในจังหวัด

9.2 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดและสถานศึกษาในจังหวัด

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา



ตรัง

ยะลา

แผนภาพที่ 14 แสดงที่ตั้งของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 13 เขต

ปีการศึกษา 2543 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 63 แห่ง โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมของคนพิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดครูเดินสอนแก่คนพิการและสถานศึกษา ทำให้ศูนย์การศึกษาพิเศษครบทั้ง 76 จังหวัด และในปีการศึกษา 2555 มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษาพิเศษอีก 1 แห่ง คือศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบึงกาฬ รวมเป็น 77 แห่ง จากการดำเนินการของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา จังหวัด ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา มีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ และการบริหารจัดการ รวมทั้งความชัดเจนเรื่องภาระงานและบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษเสมอมา ส่งผลให้การดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษตอบสนองวัตถุประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการได้ในระดับหนึ่ง ประกอบกับมีพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่อื่นของศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2553 จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายและภาระงานที่สามารถดำเนินการได้อย่างแท้จริง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงบทบาทของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ที่	บทบาท	แ

1	จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : El) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาลโรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	1.1 จัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (รวมทั้งจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Indi implementation Plan : IIP) ระยะเริ่มแรก และเตรียม
		1.2 จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ วัสดุอุปกรณ์ และ และเตรียมความพร้อม
		1.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ในลักษณะ
		1.4 ประเมินและพัฒนาการให้บริการช่วยเหลือระยะ

ที่	บทบาท	แน
2	พัฒนา และฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ	2.1 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
		2.2 ส่งเสริมให้มีการผลิตคู่มือและเอกสารทางวิชาก ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
		2.3 สร้างวิทยากรแกนนำและครูต้นแบบด้านการศึก คนพิการ
		2.4 สร้างความร่วมมือทางด้านวิชาการกับสถาบันที่
3	จัดระบบและส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล(IEP) สิ่งอำนวยความสะดวกสื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ	3.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้คนพิการได้รับสิ่งอำนวย
		3.2 จัดทำ และจัดหางบประมาณสนับสนุนการจัดทำ และสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในจังหวัดที่ศูน

		3.3 ประสานงาน หรือให้บริการ สิ่งอำนวยความสะด แก่คนพิการและสถานศึกษา
ที่	**บทบาท**	**แน**
		3.4 พัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นที่ปรากฏใน
		3.5 ให้มีหน่วยให้คำปรึกษาพัฒนาและสาธิตเทคนิควิ การใช้เทคโนโลยีและสื่อการสอนสำหรับคนพิการแ
		3.6 จัดเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการผลิต และ
		3.7 ให้มีหน่วยซ่อมบำรุง สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่ คนพิการและสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการแ
		3.8 จัดบุคลากรสนับสนุนส่งเสริมหน่วยงานต่าง ๆ จั
4	จัดระบบบริการ ช่วงเชื่อมต่อสำหรับ คนพิการ (Transitional Services)	4.1 ประสานเครือข่ายในการบริการช่วงเชื่อมต่อสำห โดยคำนึงถึงความต้องการของคนพิการด้านสภาพแว
5	ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยครอบครัว และชุมชนด้วยกระบวนการทางการศึกษา	5.1 เสริมสร้างเจตคติ ความตระหนักในเรื่องการให้บ
		5.2 ส่งเสริม สนับสนุนครอบครัวและชุมชน ในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้วยระบวนการทาง

6	เป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ	6.1 จัดทำศูนย์ข้อมูลและระบบเครือข่ายด้านการศึกษ คนพิการ
ที่	**บทบาท**	**แน**
7	จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงาน การจัดการศึกษา สำหรับคนพิการในจังหวัด	7.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนร่ว
8	ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

หลักการแนวคิดในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ต้องได้รับการพัฒนา จะพัฒนาคนต้องพัฒนาที่การศึกษา หากคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพแล้ว จะทำให้การพัฒนาอย่างอื่นเป็นไปได้โดยง่าย มีประสิทธิภาพ ดังนั้นประเทศที่เจริญแล้วจะเน้นสิทธิและเสรีภาพในการศึกษา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยแก่คนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรม แก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากร และชุมชน ที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการศึกษาระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ พุทธศักราช 2555 สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องแต่ละประเภทความบกพร่อง สามารถเข้าถึง สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive Technology) บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยให้คนพิการมีสิทธิ ทางการศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษาคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล โดยคนพิการทุกคนจะต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยศูนย์การศึกษาพิเศษต้องดำเนินการดังนี้ คือ

จัดทำหลักสูตรการจัดการศึกษาระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กพิการศูนย์การศึกษาพิเศษ พุทธศักราช 2555 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและระบบการให้บริการปรับสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขและเหมาะสมกับประเภทความพิการ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพสอดคล้องกับประเภทความพิการและความแตกต่างเฉพาะบุคคล จัดเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่เหมาะสมและเพียงพอให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนผ่านทางโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการปรับบ้านเป็นห้องเรียนเปลี่ยนพ่อแม่เป็นครู โครงการห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติก โครงการพัฒนาเด็กพิการโดยเครือข่ายพ่อแม่ผู้ปกครอง และศูนย์การศึกษาพิเศษ จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนร่วมและจัดระบบการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในระดับจังหวัด

1. หลักการสำคัญของการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยศูนย์การศึกษาพิเศษยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์การจัดการศึกษา ดังนี้

2.1 หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีพัฒนาการเต็มศักยภาพ พึ่งตนเองได้ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย ทั้งนี้สำหรับผู้เรียนของศูนย์การศึกษาพิเศษจะต้องจัดให้สอดคล้องกับประเภทและสภาพความพิการ

2.2 หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย ให้มีความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและเจตคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก

2.3 หลักแห่งความเสมอภาค คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค ควบคู่ไปกับความมีคุณภาพ โดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

2.4 หลักการมีส่วนร่วม
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

2.5 หลักแห่งความสอดคล้อง
อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการต้องสอดคล้องกับสาระบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2555-2559) ของกระทรวงศึกษาธิการ

3. นโยบายการศึกษาพิเศษสำหรับคนพิการ

3.1 ด้านการบริการ ให้ผู้พิการได้เรียนตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ โดยเน้นให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้โอกาสเด็กพิการ ได้เรียนทั้งด้านภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ในหลักสูตรสายสามัญและให้ฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมไปด้วย เพื่อให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเองให้เพียงพอที่จะพึ่งตนเองได้

3.2 ด้านโอกาสทางการศึกษา ให้ผู้พิการมีโอกาสได้รับการศึกษาทัดเทียมกับเด็กปกติ และให้คนพิการหญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา

3.3 ด้านการจัดการศึกษา ต้องจัดให้คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน โดยขยายการบริการทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เน้นการร่วมและการจัดให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของความพิการ

3.4 ด้านการรับนักเรียน ปรับ กฎ ระเบียบให้เอื้อต่อการรับเด็กพิการทุกคน และให้รับตั้งแต่แรกเกิด หรือแรกพบความพิการ โดยรัฐควรเพิ่มบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ให้ทั่วถึงทั้งในเขตเมืองและชนบท ต้องทำทะเบียนเพื่อรับรองความพิการที่ต้องได้รับการช่วยเหลือตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาของคนพิการ

3.5 ด้านหลักสูตร ต้องพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของผู้พิการ

โดยให้เด็กเป็นหลักในกระบวนการเรียนรู้เรียนด้วยตนเองจากการฝึกปฏิบัติ ให้เด็กพิการทุกประเภทสามารถสื่อความหมายและปรับพฤติกรรมให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

3.6 ด้านบริหารการศึกษา ให้มีคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ เป็นหน่วยประสานงานกลางและกำกับการบริหาร, โดยประสานกับกรมและจังหวัด และระดมความร่วมมือจากสถานศึกษาและสถานพยาบาลมาร่วมกันจัด, และต้องสำรวจจำนวนผู้พิการให้ตรงความเป็นจริง, รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้พ่อแม่ผู้ปกครองเข้าใจถึงการบริการทางการศึกษาและฝึกอบรมพ่อแม่ให้รู้จักดูแลลูกพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ

3.7 ด้านทรัพยากร ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและวิชาการแก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการและให้ภาคเอกชน ชุมชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพ ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยจะพิจารณาให้หน่วยงานการศึกษาเพื่อคนพิการซึ่งอาจพัฒนาไปเป็นองค์การมหาชนในอนาคต หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ

3.8 ด้านบุคลากร ให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงการผลิตครูการศึกษาพิเศษให้พอเพียงและมีคุณภาพ และให้มีรายวิชาการศึกษาพิเศษในหลักสูตรการฝึกหัดครู นอกจากนี้พัฒนาครูประจำการให้มีเทคนิคการสอนที่ทันสมัย ตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3.9 ด้านการประเมินคุณภาพ จัดให้มีเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพสำหรับการศึกษาเพื่อคนพิการโดยเฉพาะ และมีระบบประเมินคุณภาพผู้สอนผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการร่วมประเมินประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง, องค์กรคนพิการ, และผู้ปกครอง

3.10 ด้านการส่งเสริมเอกชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชน และองค์กรเอกชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกระดับ ทุกระบบ และทุกรูปแบบ โดยรัฐให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากร ให้เท่าเทียมกับการจัดการศึกษาของรัฐ

4. ปรัชญาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมุ่งจัดในลักษณะการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) ซึ่งหมายถึง

การจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคนในระบบการศึกษาเดียว โดยไม่แยกว่าเด็กพิการต้องไปเรียนในสถานศึกษาเฉพาะทาง รวมทั้งเด็กพิการต้องได้รับการสนับสนุนทุกด้านทั้งด้านการแพทย์ วิชาการ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตร ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ เทคนิคการเรียนการสอน สถานที่ ฯลฯ รวมทั้งจัดบุคลากรสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อให้เด็กพิการได้เรียนรวมในสถานศึกษาเดียวกัน (เบญจา ชลธาร์นนท์, 2543)

ปรัชญาการศึกษาพิเศษ

เด็กที่มีความต้องการพิเศษควรมีสิทธิได้รับการศึกษาเช่นเดียว กับปกติแล้ว ก็ควรจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษด้วยการศึกษาที่จัดให้สำหรับเด็กที่มีความสามารถของเด็กเหล่านี้จึงจะสามารถทำให้เด็กได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษา (ผดุง อารยะวิญญู, 2539)

เบญจา ชลธาร์นนท์ (2532) ได้เสนอปรัชญาและสรุปแนวคิดเบื้องต้นที่จะทำให้การศึกษาพิเศษบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ไว้ดังนี้

1. เด็กพิเศษทุกคนที่สามารถจะเรียนหนังสือหรือฝึกตนเองให้ทำประโยชน์ได้มากขึ้น

2. สมรรถภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพความพิการ

3. ความพิการของเด็กบางคน ไม่จำเป็นต้องเป็นความพิการตลอดไป ในหลายกรณี การศึกษาพิเศษอาจจะเป็นเพียงบริการทางการศึกษาชั่วคราวเท่านั้น

4. บุคลากรจะต้องเป็นที่มีความรู้ ความสามารถ และได้รับการฝึกงานตลอดทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานของหน่วยงานของตนเอง

5. ผู้ให้การศึกษาควรสนใจเป็นพิเศษ ในเรื่องพัฒนาการของเด็กพิเศษ เพื่อให้เด็กมีภาพพจน์ที่ดีเกี่ยวกับตนเอง (Positive Self-Image) และยอมรับตามสภาพความเป็นจริงของตน

6. การจัดการศึกษาพิเศษ ควรใช้วิธีสอนแบบส่งเสริมเอกัตภาพของบุคคลของบุคคล (Individualized instruction) หมายความว่า สอนให้เหมาะสมกับความสามารถและความพิการของเด็กแต่ละคน

7. การศึกษาพิเศษควรจัดตั้งแต่อนุบาล โดยมีจุดประสงค์ในการป้องกันลดปัญหาความพิการ ทำให้เด็กมีสัจจะการแห่งตน (Self-Realization)

8. การศึกษาพิเศษต้องรวมวิชาพลศึกษา นันทนาการ และสุนทรียศาสตร์ เพื่อเตรียมเด็กพิเศษให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสมบูรณ์

9. อาชีวศึกษาและการอาชีพเป็นเรื่องสำคัญในการพิจารณาจัดการศึกษาแก่เด็กพิเศษ

10. ในการจัดเด็กพิเศษเข้าเรียนในโรงเรียนปกตินั้น จะถือเป็นแนวปฏิบัติเมื่อไม่มีปัญหาหรือไม่มีอุปสรรคอื่นใด โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เด็กจะได้รับเป็นสำคัญ

เด็กพิการเป็นเด็กกลุ่มพิเศษที่ต้องจัดการศึกษาพิเศษให้เพราะเด็กพิการไม่สามารถจะรับประโยชน์สูงสุดจากโรงเรียนทางการศึกษา เมื่อมีนโยบายการศึกษาพิเศษที่ดีซึ่งจะเป็นแนวทางให้มีการจัดการที่เหมาะสมรวมทั้งการจัดบริการด้านอื่นๆ ที่เด็กแต่ละคนมีความจำเป็นต้องได้รับ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีนโยบายการศึกษาพิเศษเฉพาะนอกเหนือไปจากนโยบายตามแผนการศึกษาชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ด้านการศึกษาพิเศษซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจของ ผู้บริหารระดับสูง และเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดขอบข่ายนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาปกติและสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาพิเศษด้วย (เบญจา ชลธาร์นนท์, 2538 : 5)

ประเทศที่มีการตื่นตัวในเรื่องความเสมอภาคจะเป็นสังคมที่ระแวดระวังเกี่ยวกับเรื่องสิทธิเสรีภาพ เป็นอย่างมาก และปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาสังคมประชาธิปไตย

เมื่อแนวคิดเรื่องความเสมอภาคมีความสำคัญยิ่งแล้วแนวความคิดเรื่องการให้เด็กทุกคนได้เข้าสู้สถานศึกษาที่จัดไว้ โดยไม่แบ่งแยกเลือกปฏิบัติ จึงนับได้ว่าเป็นแนวคิดหรือแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญยิ่งเช่นกัน เพราะการศึกษาปกติในระบบโรงเรียนเพียงอย่างเดียวสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดย เฉพาะคนพิการได้ และเป้าหมายหลักของการศึกษาทั่วๆ ไปในระบบโรงเรียนปกติไม่สามารถให้บริการได้ (ศรีศักดิ์ ไทยอารี และคณะ, 2542)

ในระดับนานาชาติและในระดับประเทศทุกประเทศได้ให้คำจำกัดความซึ่งจำกัดความซึ่งกำหนดกลุ่มเป้าหมายของเด็กด้อยโอกาสในบริบทของการศึกษา คือ

เด็กที่ต้องการการศึกษาพิเศษกว่าเด็กปกติทั่ว ๆ ไปและแต่ละประเทศจะมีความชัดเจนในประเด็นของกลุ่มเด็กพิการ ซึ่งปรากฏในกฎหมายและนโยบายหลักของ ประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร บราซิล และออสเตรเลีย (ศรีศักดิ์ ไทยอารี และคณะ, 2542)

หลักการที่สำคัญ คือ หลักความเสมอภาคที่บุคคลผู้พิการพึงมีพึงได้รับซึ่งสิทธิและประโยชน์จากสังคม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการนั้นยืนยันหลักการให้บูรณาการเด็กพิการเข้าสู่ระบบการศึกษาปกติ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เด็กด้านต่างๆ นอกจากสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา ปัจจัยเบื้องต้นที่เป็นพื้นฐานของการบรรลุถึงสองคมแห่งความเท่าเทียม ต้องเริ่มจากการปฏิบัติที่ไม่เลือกปฏิบัติ เพราะจะเป็นผลให้เกิดความเท่าเทียมกันของคนในสังคม

ในส่วนของการศึกษาสำหรับเด็กพิการหรือผู้ที่มีความบกพร่องนั้น ความต้องการพิเศษของ เด็กพิการ นำไปสู่ความจำเป็นหรือหน้าที่ของรัฐที่จะจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถเข้ารับบริการการศึกษาอย่างเท่าเทียมกับเด็กปกติ จึงเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน แต่เนื่องจากสภาพและระดับความบกพร่อง อาจทำให้จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษาที่เหมาะเป็นทางเลือกอื่น (ศรีศักดิ์ ไทยอารี และคณะ, 2542)

สิทธิที่เด็กพิเศษทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอ และศักยภาพของเด็กพิเศษ โดยไม่เน้นการตอกย้ำความพิการของเขาแต่ในเวลาเดียวกัน การศึกษาพิเศษจะต้องปรับเปลี่ยนความต้องการ และความจำเป็นของเด็กด้วย ซึ่งหมายความว่า นักการศึกษาจะต้องไม่มองข้ามความพิการของเด็กเหล่านั้น หลักการสำคัญที่เกี่ยวโยงกับปรัชญาการศึกษาพิเศษข้างต้น ได้แก่

1. การจัดบริการพิเศษต้องกระทำอย่างฉับพลันทันที ที่ค้นพบความต้องการจำเป็นของเด็กพิเศษ

2. ความพิการบางประเภทถือว่าเป็นเพียงอาการมากกว่าที่จะเป็นความผิดปกติทางกายภาพ และอาจปรากฏอยู่เพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น

3. เด็กพิเศษคนใดคนหนึ่งอาจต้องการรูปแบบการจัดการศึกษาพิเศษที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของชีวิต

4. การบริการสำหรับเด็กต้องครอบคลุมตั้งแต่เด็กวัยก่อนเรียนจนถึงมัธยมศึกษา

5. การจัดการศึกษาพิเศษในสภาพแวดล้อมที่จำกัดน้อยที่สุด ตามความเหมาะสม ย่อมเป็นการช่วยเหลือ สนับสนุนเด็กพิเศษได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย การจัดการศึกษาดังกล่าว

จะต้องประสานความสามารถของครูและครูการศึกษาพิเศษอย่างมีประสิทธิผล (Gearheart and Weishahn, 1980)

ปรัชญาการจัดการเรียนรวมเกี่ยวข้องกับทักษะการสอน การช่วยเหลือและการร่วมมือกันระหว่างทีมของครูซึ่งสอนเด็กทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองและครูการศึกษาพิเศษ ดังนั้นการเรียนการสอนจึงหมายถึงการที่เด็กทั้งหมดได้เรียนรวมกันในชั้นเรียนปกติทุก ๆ วัน ซึ่งเด็ก ๆ จะมีความแตกต่างกันและมีหลายกลุ่ม เช่น เด็กที่มีทักษะในการทำงาน เป็นต้น โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของการเรียนรวม คือ เด็กทุกคนต้องเริ่มต้นที่ชั้นเรียนปกติ ซึ่งเมื่อพบความต้องการส่วนบุคคลที่เป็นความจำเป็น ก็ต้องลดข้อจำกัดออกจากสิ่งแวดล้อมให้ได้มากที่สุด

5. ระบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ในปี พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายปีการศึกษาเพื่อคนพิการขึ้น คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน รวมทั้งมีการจัดระบบโครงสร้างการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เพื่อขยายโอกาสให้กับคนพิการทุกกลุ่ม ทุกประเภท และปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พอสรุปได้ดังนี้

1. การจัดให้มีคณะกรรมการระดับชาติ ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ได้แก่ คณะกรรมการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ

2. การจัดให้ศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งชาติ ทำหน้าที่บริหารจัดการการศึกษาเพื่อคนพิการ

3. การจัดให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำเขตการศึกษา จำนวน 13 แห่ง ทำหน้าที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และดูแลงานวิชาการการศึกษาพิเศษ

4. การจัดให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัด ทำหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มแก่เด็กพิการ และครอบครัว และเตรียมความพร้อมแก่คนพิการ รวมทั้งการดำเนินการคัดแยก ฟื้นฟูสมรรถภาพ และส่งต่อคนพิการไปยังสถานศึกษา

5. การจัดให้มีการเรียนร่วมในทุกสังกัด และทุกระดับการศึกษาทั้งในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน

6. การจัดโรงเรียนการศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ

7. การจัดการศึกษานอกระบบ

8. การจัดการศึกษาโดยองค์กรเอกชน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

9. การจัดการสนับสนุนเพื่อการศึกษาตามอัธยาศัย

10.การสนับสนุนให้คนพิการได้รับสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

6. รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ซึ่งพอสรุปรูปแบบสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. การเรียนร่วม

2. โรงเรียนศึกษาพิเศษเฉพาะความพิการ

3. การจัดในครอบครัว

4. การจัดโดยชุมชน

5. การจัดในสถานพยาบาล

6. การจัดในศูนย์การศึกษาพิเศษ

7. การจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

7. ความสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

คนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลของสังคม หากได้รับการส่งเสริมอย่างถูกต้อง ย่อมมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเอง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข รวมทั้งการช่วยสร้างสรรค์สังคมได้เช่นเดียวกับคนทั่วไป

การส่งเสริมพัฒนาคนพิการได้เต็มศักยภาพ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การค้นพบความพิการ การบำบัดรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ การให้การศึกษา การพัฒนาทักษะสังคม การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การจัดการการศึกษาเพื่อคนพิการ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถคนพิการให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention Services) ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ ให้การศึกษาอบรมให้รู้จักสิทธิ และหน้าที่ในฐานะพลเมืองดี มีอาชีพ มีงานทำ สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม ช่วยเหลือตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนา และพัฒนาประเทศ

8. ความจำเป็นที่ต้องจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

คนเราทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือบุคลปกติ มีสิทธิที่จะได้รับการศึกษา ความเสมอภาคทางโอกาส การมีส่วนร่วมในชุมชน คนพิการเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ที่ยังถูกลิดรอนหรือเพิกเฉยในสิทธิต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นอยู่เป็นอันมาก

เกรเบรียล มิสตรัล ผู้ได้รับรางวัลโนเบลจากประเทศชีลี ได้กล่าวไว้ว่าหลายสิ่งหลายอย่างที่เราต้องการเราอาจจะรอได้ แต่เด็กๆ รอไม่ได้ รับการพัฒนาสำหรับพวกเขาเราไม่สามารถพูดว่า “เอาไว้วันพรุ่งนี้ "แต่มันต้องเป็น “วันนี้”

การมีส่วนร่วมอย่างสมบูรณ์และมีคุณภาพของคนพิการ (Federico Mayor,Director General, UNESCO) เหตุผล คือ “ความพิการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับทุกคนเพราะว่าคนความพิการอาจจะเป็นอาจจะเกิดกับใครก็ได้ไม่ว่าคนๆ นั้น จะมีประวัติความเป็นมาอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นพลเมืองของประเทศใด ความพิการอาจเกิดขึ้นได้ทุกเวลา...” ปัจจุบันความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องสิทธิของคนพิการได้มีการเปลี่ยนแปลงจากเรื่องของบุญกุศล เรื่องของการพัฒนาสังคม จากที่เราเห็นว่าคนพิการต้องเป็นภาระ ของผู้อื่น เปลี่ยนเป็นการเพิ่มสมรรถภาพให้แก่คนพิการ จากมุมมองทางด้านมนุษยธรรมมาเป็นสิทธิของบุคคล...

“การหาวิธีการหลีกเลี่ยงหรือลดจำนวนคนพิการลงให้มากที่สุด เป็นเรื่องของความสำนึกในการรับผิดชอบที่เราทุกคนจะต้องช่วยกัน รวมทั้งควบคุมและหาความสมดุลเกี่ยวกับปัญหาสังคมนี้ให้ได้...”

“ยังมีเด็กพิการอีกเป็นจำนวนมากที่ยังถูกแบ่งแยกจากเป็นจากโรงเรียน จากครอบครัว และจากชุมชน จึงใช้วิธีการ การศึกษาสำหรับปวงชน (Education for All) ซึ่งรวมทั้งเด็กพิการด้วย มันเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือมนุยชาติทั้งหลายเพื่อให้พัฒนาหลายเพื่อให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีส่วนช่วยเหลือ สังคม และเหนือสิ่งอื่นใดเพื่อให้ทุกคนได้รับการสนับสนุนเพิ่มพูนความสามารถด้วยความแตกต่าง แต่ไม่ได้ลดคุณค่า ของเขาเหล่านั้น”

ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกหลายประเทศได้ออกกฎหมาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่จะรับประกันสิทธิของเด็กและเยาวชน ทุกคน แต่มันก็เป็นเรื่องที่น่าเศร้าที่ยังมีคนพิการอีกเป็นจำนวนมาก

ในประเทศที่กำลังพัฒนาที่ถูกตัดสิทธิในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละวันจะมีเด็กพิการที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

โรงเรียนพิเศษสำหรับเด็กพิการเพียงรูปแบบเดียว ไม่สามารถสนองตอบนโยบายการศึกษาสำหรับปวงชนในปี ค.ศ.2000 นี้หรืออีก 100 ปี ข้างหน้าอย่างแน่นอน ความพิการที่ปรากฏอยู่นี้ 60% เป็นความพิการที่สามารถป้องกัน หรือรักษาได้ ถ้าเรายังไม่มีมาตรการที่ดีกว่านี้ จำนวนของคนพิการก็คงเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้งในแต่ละปี มาตรการที่ดี เช่น

1. การป้องกันสาเหตุของความพิการเป็นเรื่องสำคัญมาก วิธีการป้องกันนี้ทำได้โดยการให้การศึกษาแก่ชุมชนเพื่อลดจำนวนความพิการที่จะเกิดเพิ่มขึ้น

2. รณรงค์ความคิดเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการทุกอย่าง รวมทั้งการให้คนพิการได้เข้าถึงความรู้ทุกประเภทในชุมชนและอาคารทุกแห่ง

3. โครงการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่ให้บริการต่างๆ ดังต่อไปนี้

- การให้การแนะแนว คำปรึกษาและการสนับสนุนพ่อแม่ผู้ปกครองของเด็กพิการก่อนวัยเรียน โดยเน้นการให้บริการเหล่านี้ที่บ้านเด็ก หรือที่ศูนย์บริการเด็กเล็กหรือศูนย์บริการทารกในหมู่บ้าน

- ให้บริการส่งต่อเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือการช่วยเหลือทางด้านการแพทย์ตามความจำเป็น เป็นรายบุคคล

- ภารกิจข้างหน้า... ที่ท้าทาย คือ การประกันสิทธิของเด็กพิการอาจทำได้โดยการยอมรับถึงสาเหตุของคนพิการต่างๆ

- พยายามรณรงค์ให้เกิด การเปลี่ยนแปลง และ การยอมรับของคนที่ยังไม่ยอมรับเกี่ยวกับความเข้าใจเรื่องความพิการ

- พยายามให้ ครอบครัว บุคคลต่างๆ ที่มีความพิการและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องของความพิการที่จะทำ

- ให้โอกาสทางการศึกษาเด็กพิการ เพื่อให้ได้พัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างสมบูรณ์ในครอบครัว และชุมชนของคนพิการเอง

-

การรับประกันทางการเมืองในการที่จะให้การสนับสนุนในการที่จะผลักดันให้มีการจัดการศึกษาสำหรับปวงชน ซึ่งหมายถึงการรวมเอาคนพิการไว้ในการศึกษานี้ด้วย

ความต้องการจำเป็นด้านการศึกษาของเด็กพิการนั้น จำเป็นจะต้องได้รับความสนใจเป็นกรณีพิเศษ

รัฐควรมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ให้คนพิการทุกประเภทมีโอกาสได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกันเสมือนเป็นหนึ่งที่สำคัญของระบบการศึกษาทั้งหมด (ปฏิญญาสากลเรื่องการศึกษาสำหรับปวงชน) (เอกสารจากยูเนสโก, ดร.มะลิวัลย์ ธรรมแสงแปลและเรียบเรียง)

9. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

การพัฒนาคนพิการ เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและทำประโยชน์ให้กับสังคม ประเทศชาติได้เต็มศักยภาพนั้น ต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของคนพิการแต่ละวัย แต่ละประเภทความพิการ และแต่ละบุคคล โดยจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ด้าน แบบองค์รวม คือ

1. การบำบัดฟื้นฟูด้านการแพทย์
2. ด้านการศึกษา
3. ด้านอาชีพ
4. ด้านสวัสดิการและสังคม

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาแบบองค์รวมดังกล่าว จึงมีหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะต้องบริการจัดการในลักษณะเครือข่ายเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กัน

10. การจำแนกความพิการเพื่อจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

การจัดการเรียนการสอนแก่เด็กพิการหรือผู้ที่มีความบกพร่องย่อมแตกต่างกันไปตามความพิการหรือความบกพร่องของแต่ละประเภท จึงจำเป็นต้องมีการจำแนกความพิการหรือความบกพร่องให้ชัดเจน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องตามความต้องการจำเป็นและศักยภาพของคนพิการให้บังเกิดในการพัฒนาอย่างแท้จริง กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดประเภทความพิการไว้ 9 ประเภท ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2543 : 27-30)

1. บุคคลที่บกพร่องทางการมองเห็น
2. บุคคลที่บกพร่องทางการได้ยิน
3. บุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา
4. บุคคลที่บกพร่องทางกายหรือสุขภาพ
5. บุคคลที่มีปัญหาทางการเรียนรู้
6. บุคคลที่บกพร่องทางการพูดและภาษา
7. บุคคลที่มีปัญหาทางพฤติกรรมหรืออารมณ์

8. บุคคลออทิสติก

9. บุคคลพิการซ้ำซ้อน

บุคคลที่มีความบกพร่องทั้ง 9 ประเภทดังกล่าวต้องได้รับการโอกาสทางการศึกษาตามกระบวนการจัดการศึกษาพิเศษซึ่งในปัจจุบันองค์การของรัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายโดยมีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดทุกจังหวัดมีโรงเรียนเฉพาะความพิการนอกจากนั้นยังขยายเครือข่ายไปยังโรงเรียนเรียนร่วมเพื่อให้บริการแก่เด็กพิการหรือผู้มีความบกพร่องที่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาพิเศษอย่างทั่วถึงและมีการประสานงานร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการพัฒนาผู้พิการในทุกๆ ด้าน

สรุปจากแนวคิดที่ว่า ให้สิทธิและโอกาสในการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันและหลักการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for all) โดยจัดให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคลตามหลักปรัชญาเด็กเป็นศูนย์กลางตามระบบการจัดการศึกษาได้ไปสู่การกำหนดนโยบายขยายโอกาสและบริการการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างทั่วถึงในปัจจุบันโดยจัดการศึกษาพิเศษในโรงเรียนเฉพาะความพิการเน้นทักษะการช่วยเหลือตนเองมากกว่าทักษะทางวิชาการ จัดให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษจัดการศึกษาให้แก่คนพิการอย่างหลากหลายรูปแบบจัดทำโครงการโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วม โดยใช้โครงสร้างซีท (SEAT Framwork) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาจัดสรรงบประมาณให้ในอัตราที่มากกว่า แต่ไม่เกิน 5 เท่าของนักเรียนปกติจัดตั้งกองทุนการศึกษาเพื่อคนพิการ และจัดหลักสูตรอบรมผู้ที่จะให้บริการแก่คนพิการผลจากการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว ทำให้คนพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพโดยได้รับการดูแลตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนสามารถมีชีวิตที่อิสระตามศักยภาพมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรผลิตบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษให้เพียงพอและอนุมัติตำแหน่งเพื่อรองรับบุคลากรให้มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนที่เหมาะสมตามหลักการจัดการศึกษาพิเศษ

แนวคิดการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

ระบบการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายถึง กิจกรรมทั้งมวลที่จำเป็นต่อการธำรงรักษาและดำเนินการภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ

เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ การบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นภารกิจหลักของศูนย์การศึกษาพิเศษที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์กร นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของศูนย์การศึกษาพิเศษ

การบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

การบริหารจัดการศึกษาภายในศูนย์การศึกษาพิเศษให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญดังนี้

1) การตัดสินใจที่ยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Decision) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ศูนย์การศึกษาพิเศษมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การมีส่วนร่วม (Participation) กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมกำกับติดตามดูแล

3) การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นผู้รับผิดชอบ

4) ความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจของผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น

5) ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าในองค์การจะไม่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยึดหลักเป้าหมายสอดคล้องต่อสังคม กระบวนการโปร่งใสและทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ

นอกจากนี้ กิจกรรมที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จเรียกว่าหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน้าที่การบริหารที่ต้องปฏิบัติ ในที่นี้ อาจสรุปและจำแนกหน้าที่การบริหารครอบคลุมใน 4 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะดำเนินการอย่างไรให้บรรลุและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

2) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรต่างๆ และการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) การนำ (Leading) หมายถึง การอำนวยการและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

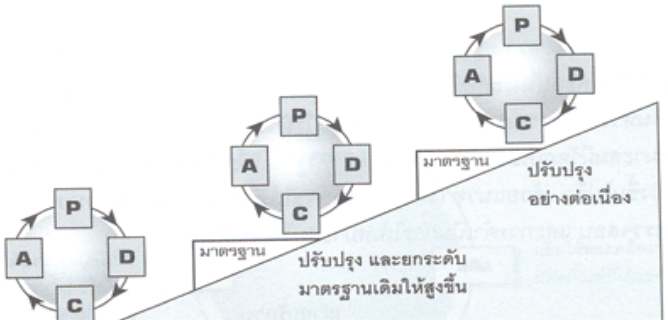
4) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับให้การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

กระบวนการบริหารคุณภาพภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ

การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีกระบวนการในการบริหารหลายกระบวนการ ในที่นี้ได้นำเสนอตัวอย่างกระบวนการที่สามารถนำมาใช้ได้ทั่วไปในการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 3 รูปแบบ ได้แก่ กระบวนการทำงานเชิงระบบ (PDCA) กระบวนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) และกระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ดังนี้

1. กระบวนการทำงานเชิงระบบ (PDCA)

กระบวนการทำงานเชิงระบบ (PDCA) ถือเป็นวงจรบริหารงานคุณภาพ ซึ่งในการบริหารได้นำวงจรการทำงานเชิงระบบ (PDCA) นี้มาประยุกต์ใช้เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่วงจรหมุนครบรอบก็จะเป็นแรงส่งให้หมุนในรอบต่อไป วิธีการใหม่ ๆที่ทำให้เกิดการปรับปรุงก็จะถูกจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงานซึ่งจะทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด ทั้งนี้ อาจเริ่มด้วยการปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ก่อนที่จะก้าวไปสู่การปรับปรุงที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังแผนภาพที่ 15



แผนภาพที่ 15 แสดงวงจรการทำงานเชิงระบบ (PDCA) กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการทำงานเชิงระบบ สรุปได้ดังนี้ (ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

1.1 ขั้นตอนการวางแผน (Plan)

การวางแผนที่ดีช่วยให้สามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัตถุดิบชั่วโมงการทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ และช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบันพร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตด้วยการผสานประสบการณ์ ความรู้และทักษะอย่างลงตัว การวางแผนที่ดีสามารถทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ควรมีลักษณะดังนี้

-

ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ สามารถแสดงถึงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ

-

พร้อมสู่การพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้นโดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน

- วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้
- กำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

1.2 ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO)

ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นการลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วยไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้นหากเป็

นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอนเพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

1.3 ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินผล (Check)

การตรวจสอบและการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่ทำให้เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือต้องรู้ว่าจะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป กรอบและแนวทางการตรวจสอบและประเมินผล สรุปได้ดังนี้

(1) ตรวจสอบและประเมินผลขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่

- ขั้นการศึกษาข้อมูล มีการศึกษาข้อมูลได้ครบถ้วน
- ขั้นการเตรียมงาน การเตรียมงานตามแผนงานมีความพร้อมหรือไม่
- ขั้นดำเนินงาน มีบุคลากรและทรัพยากรหรือไม่
- ขั้นตอนการประเมิน

มีเครื่องมือและขั้นตอนการประเมินผลที่เหมาะสม

(2) ตรวจสอบประเมินผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น Delta Principle คือเกณฑ์การประเมิน

(3) ตรวจสอบและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้จากข้อมูลการรับบริการหรือการให้คำแนะนำจากผู้รับบริการโดยตรง

(4) ตรวจสอบและประเมินคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ได้แก่

- บุคลากรมีคุณสมบัติ เหมาะสมกับงานหรือไม่ เพียงใด
-

วัสดุอุปกรณ์สำนักงานหรือเครื่องใช้ว่ามีขีดความสามารถที่เหมาะสมและสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพเพียงใด

- ระบบการทำงาน เช่น ระบบการให้บริการระบบการสื่อสารภายในองค์กรมีความเหมาะสมมากพอกับการบรรลุเป้าหมายคุณภาพหรือไม่
- ระบบการบริหารงาน ประกอบด้วย โครงสร้าง องค์กร การบริหารด้านการผลิตและกำหนดเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร
- ความต้องการของผู้รับบริการเป็นอย่างไร

- งบประมาณที่ใช้ลงทุนมีความจำเป็นและเพียงพอกับการสร้างคุณภาพหรือไม่

- ทัศนคติ ของบุคลากร มีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพหรือไม่ อย่างไร

เมื่อดำเนินงานตรวจสอบและประเมินคุณภาพแล้วควรมีการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลต่อฝ่ายบริหารเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.4 ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนา (Act)

การปรับปรุงและการพัฒนาเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่นำผลจากการตรวจสอบและการประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐานพร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิมหรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิมหรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้

กรณีที่ 2 ผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไร ต่อไปนี้

- มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้
- ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม
- ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้
- กำหนดค่าเป้าหมายใหม่ให้เหมาะกับบริบทและสภาพการดำเนินงาน

2. กระบวนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)

ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานหลักที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายการศึกษา ดำเนินการบริหารโดยผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษกำกับโดยคณะกรรมการสถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพที่จะใช้เป็นแนวทางพัฒนาให้การบริหารด้านการเรียนการสอนมีคุณภาพ

ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีอำนาจการบริหารตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและได้รับมอบจากผู้มี

อำนาจ โดยต้องรับผิดชอบต่อผลการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งต้องมีดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและการประกันคุณภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ แสดงผลงานความก้าวหน้าในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษตามเป้าหมายที่กำหนด

ยุทธศาสตร์สำคัญในการดำเนินการดังกล่าว เรียกว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School–Based Management) ถือว่าเป็นนวัตกรรมทางการบริหารรูปแบบหนึ่งที่นำมาใช้ในการปฏิรูปการศึกษา โดยมีหลักการประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง หลักการมีส่วนร่วม หลักการพึ่งตนเอง หลักการประสานงาน หลักความต่อเนื่องและหลากหลาย หลักการพัฒนาตนเองและหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล ซึ่งหลักการในการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงหลักธรรมรัฐ หรือธรรมาภิบาล (Good governance) ทั้ง 6 ประการ มาประกอบการบริหารด้วย คือ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า โดยจะต้องมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียน ในด้านความรู้ความสามารถและการจัดทรัพยากรในโรงเรียน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการบริหารจัดการที่เป็นไปตามความต้องการของศูนย์การศึกษาพิเศษเอง โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการใช้อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินการแก้ปัญหาและจัดกิจกรรมการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อคุณภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน

อย่างไรก็ตาม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ได้มีสูตรสำเร็จหรือรูปแบบกระบวนการบริหารที่สำเร็จรูป แต่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์การศึกษาพิเศษโดยตรงในการศึกษาเรียนรู้ ลงมือทำ ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ของตน ซึ่งผู้นำคนสำคัญของเรื่องนี้ คือ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่จะเป็นผู้นำรูปแบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้และปรับปรุงพัฒนาจนเป็นลักษณะเฉพาะของตนเองคล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษภายใต้รูปแบบการบริหารเป็นรูปแบบการบริหารโดยคณะกรรมการ เพื่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก (Administrator Central SBM) ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นประธาน กรรมการจะเลือกตั้งจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการ มีบทบาทให้คำปรึกษาแต่อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. รูปแบบที่ครูเป็นหลัก (Professional Central SBM) โดยครูในฐานะเป็นผู้ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุดย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่า และสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะเป็นกรรมการศูนย์การศึกษาพิเศษมากที่สุดและร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Central SBM) รูปแบบนี้จะตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด โดยตัวแทนชุมชนจะเป็นประธาน ผู้บริหารเป็นกรรมการ และเลขานุการ

4. รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional Community Central SBM) เป็นรูปแบบที่เชื่อว่าครู และผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน การบริหารงานในรูปกรรมการจะมีสัดส่วนของครู และผู้ปกครองมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นคณะกรรมการบริหาร

เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหาร ครู และชุมชน ในรูปแบบของการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานกับรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติจะแตกต่างกัน รายละเอียดนำเสนอดังตารางที่ 5

บทบาท	การบริหารแบบเดิม	การบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)
ผู้บริหาร	❄รับคำสั่งจากส่วนกลาง ตั้งแต่งานวิชาการ หลักสูตร งบประมาณ บุคลากรและทรัพยากรเพื่อการศึกษา	❄เป็นแบบผู้นำการพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือจากคณะกรรมการมีอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการควบคู่กับความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ สำหรับงบประมาณจะได้รับเงินอุดหนุนแบบเหมาจ่าย (Block grant) สถานศึกษาจะต้องกำหนดสาระการเรียนรู้และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลมากขึ้นกว่าเดิม ❄แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตัดสินใจเองโดยใช้กระบวนการกลุ่มและข้อมูลสารสนเทศและกระบวนการตัดสินใจ

	❄การแก้ปัญหาต้องเสนอเรื่องขึ้นไปตามลำดับ	
ครู	❄ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นทุกกรณี	❄เป็นผู้ร่วมงาน ร่วมตัดสินใจ เป็นนักพัฒนาและนักปฏิบัติร่วมกับผู้บริหารและคณะกรรมการวางแผนพัฒนาระยะยาว(School charter) และการจัดทำแผนประจำปี
ผู้ปกครองหรือชุมชน	❄เป็นผู้รับบริการจากโรงเรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	❄เป็นทั้งผู้ให้ผู้รับผู้ร่วมหุ้นผู้สนับสนุนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ช่วยเหลือดูแลทรัพยากร บุคคลในโรงเรียน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในกรณีเกิดปัญหาขึ้นในโรงเรียน

ตารางที่ 5 แสดงบทบาทของผู้บริหาร ครูและชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การดำเนินงานให้การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานบรรลุผล จำเป็นต้องกระจายอำนาจและพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

- ดำเนินการให้ศูนย์การศึกษาพิเศษ พัฒนาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมายและวิธีดำเนินการของศูนย์การศึกษาพิเศษอย่างชัดเจน ที่มุ่งสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง มิใช่จัดทำเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชารับทราบและชื่นชม ความสำเร็จอยู่ที่การปฏิบัติตามแผน มิใช่การนำเสนอแผน

- ให้ศูนย์การศึกษาพิเศษมีทีมงานที่มีคุณภาพหลากหลาย จะต้องมีคณะทำงานทั้งแนวตั้งและแนวนอน โดยคณะครูเป็นผู้นำภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีภาวะผู้นำสูง เปิดกว้างให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก จัดระบบการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับรู้และชื่นชมผลงานร่วมกัน

- พัฒนาบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษให้เป็นมืออาชีพ ทั้งในด้านมาตรฐานวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถและทักษะทั้งในด้านหน้าที่และกระบวนการ มีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

- พัฒนาระบบข่าวสารข้อมูลในศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งต้องมีกลไกในการจัดระบบข่าวสารข้อมูล มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย สื่อสารได้หลายทาง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลไปยังผู้ปกครองและชุมชนภายนอกด้วย

- ให้เกียรติและยกย่องครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำป้ายหรือให้คำชมเชย การจัดเลี้ยงในวาระต่าง ๆ การให้เกียรติบัตร การเสนอเข้าประกวดผลงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

- ยกย่องผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นมืออาชีพ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษที่ประสบความสำเร็จสามารถอำนวยความสะดวกและผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาก้าวหน้า ประสบความสำเร็จสูง สามารถประสานพลังของกลุ่มต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างศรัทธาที่ทำให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้วิธีเรียน ครูเปลี่ยนวิธีสอนจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษดังกล่าวจะต้องได้รับการยกย่องสรรเสริญในรูปแบบต่าง ๆ

- มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี จะต้องประชาสัมพันธ์ทุกด้าน ในด้านวิชาการจะต้องประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องการพัฒนาด้านอื่น เช่น การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การจัดภูมิทัศน์ศูนย์การศึกษาพิเศษ การจัดบริการที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง

3. กระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM)

การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการประเมินผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานโดยใช้ตัวชี้วัดทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) รวมทั้งมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ล่วงหน้า ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ขั้นตอนการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้

(1)

การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องกำหนดทิศทางโดยรวมว่าจะทำอะไรอย่างไร เป็นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ (SWOT Analysis) และให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์การและสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

(2)

การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลดำเนินงาน ซึ่งจะกำหนดความชัดเจนของตัวชี้วัดทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวชี้วัด

(3)

การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาสหรือรายปีเป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน ได้แก่ ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผล

(4)

การให้รางวัลตอบแทน เมื่อได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้วผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้

ลักษณะขององค์กรที่บริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีลักษณะสรุปได้ดังนี้

(1)

มีพันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์การที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมโดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์

(2) ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน

(3)

เป้าหมายจะวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมมีตัวชี้วัดซึ่งสามารถติดตามผลและวัดได้อย่างชัดเจน

(4) การตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

(5) บุคลากรทุกคนรู้ว่างานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร

(6) มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารเงิน บริหารคนสู่หน่วยงานระดับล่างเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสมทั้งยังเป็นการช่วยลดขั้นตอนในการทำงานแก้ปัญหาการทำงาน ที่ล่าช้าเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย

(7)

มีวัฒนธรรมและอุดมการณ์ร่วมกันเพื่อการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นจะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(8)

บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีเนื่องจากได้มีโอกาสปรับปรุงงานและใช้ดุลยพินิจในการทำงานที่กว้างขวางขึ้นและได้รับการตอบแทนตามผลการประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน

กระบวนการจัดระบบบริหารและสารสนเทศของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 โดยได้ระบุให้มีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศไว้เป็น 1 ใน 8 ประการของหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษาพิเศษแล้วนั้น ศูนย์การศึกษาพิเศษอาจมีแนวดำเนินการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ดังนี้

1 .

จัดโครงสร้างหรือระบบบริหารงานของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. กำหนดผู้รับผิดชอบและจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุม เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึงและการให้บริการ

3. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาการเรียนการสอน

1.

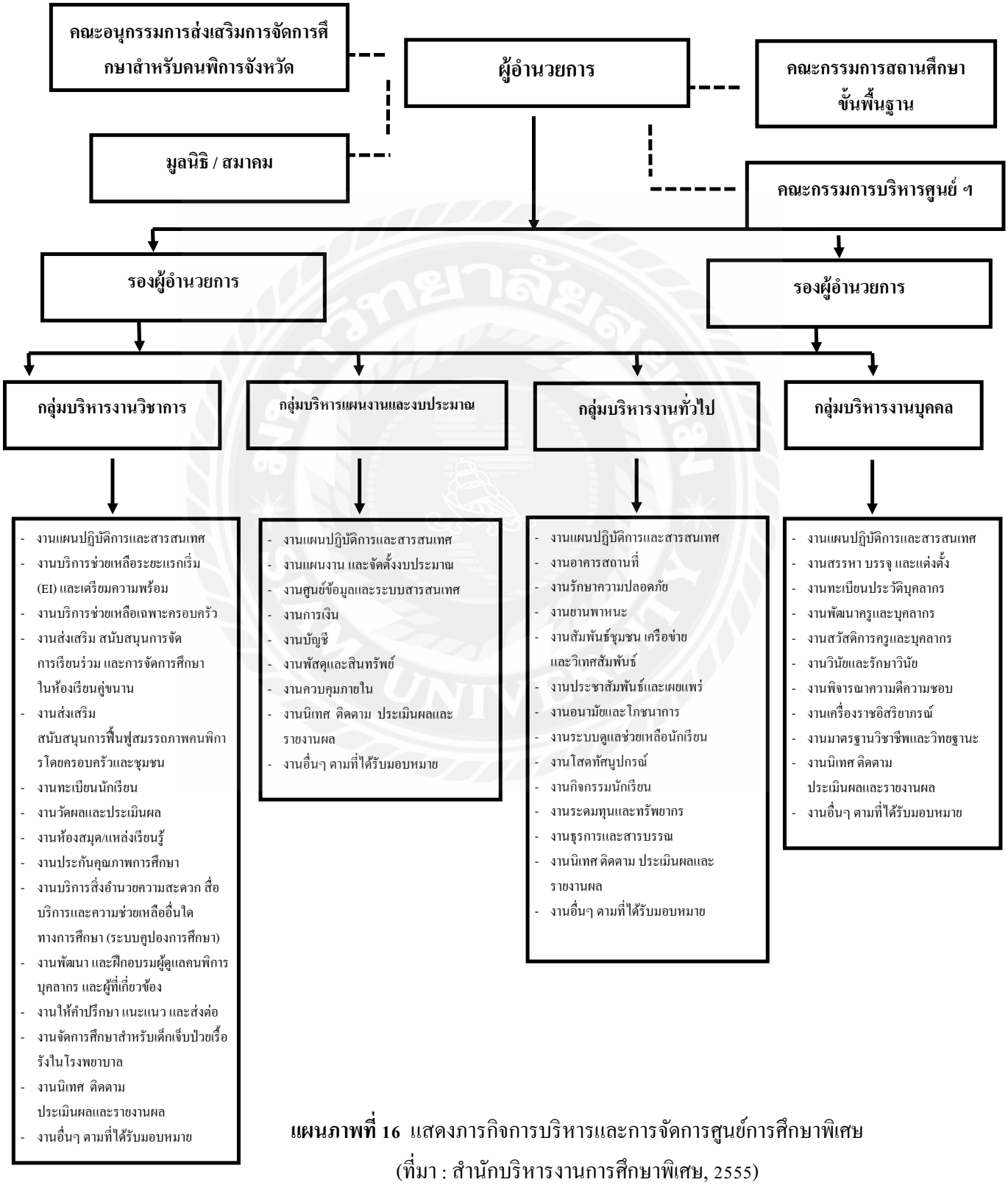
การจัดโครงสร้างหรือระบบการบริหารงานที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

1.1 ภารกิจในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. 2547 กฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีภารกิจดังแสดงในแผนภาพที่ 16

โครงสร้างการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

เขตการศึกษา/ประจำจังหวัด.....



แผนภาพที่ 16 แสดงภารกิจการบริหารและการจัดการศูนย์การศึกษาพิเศษ

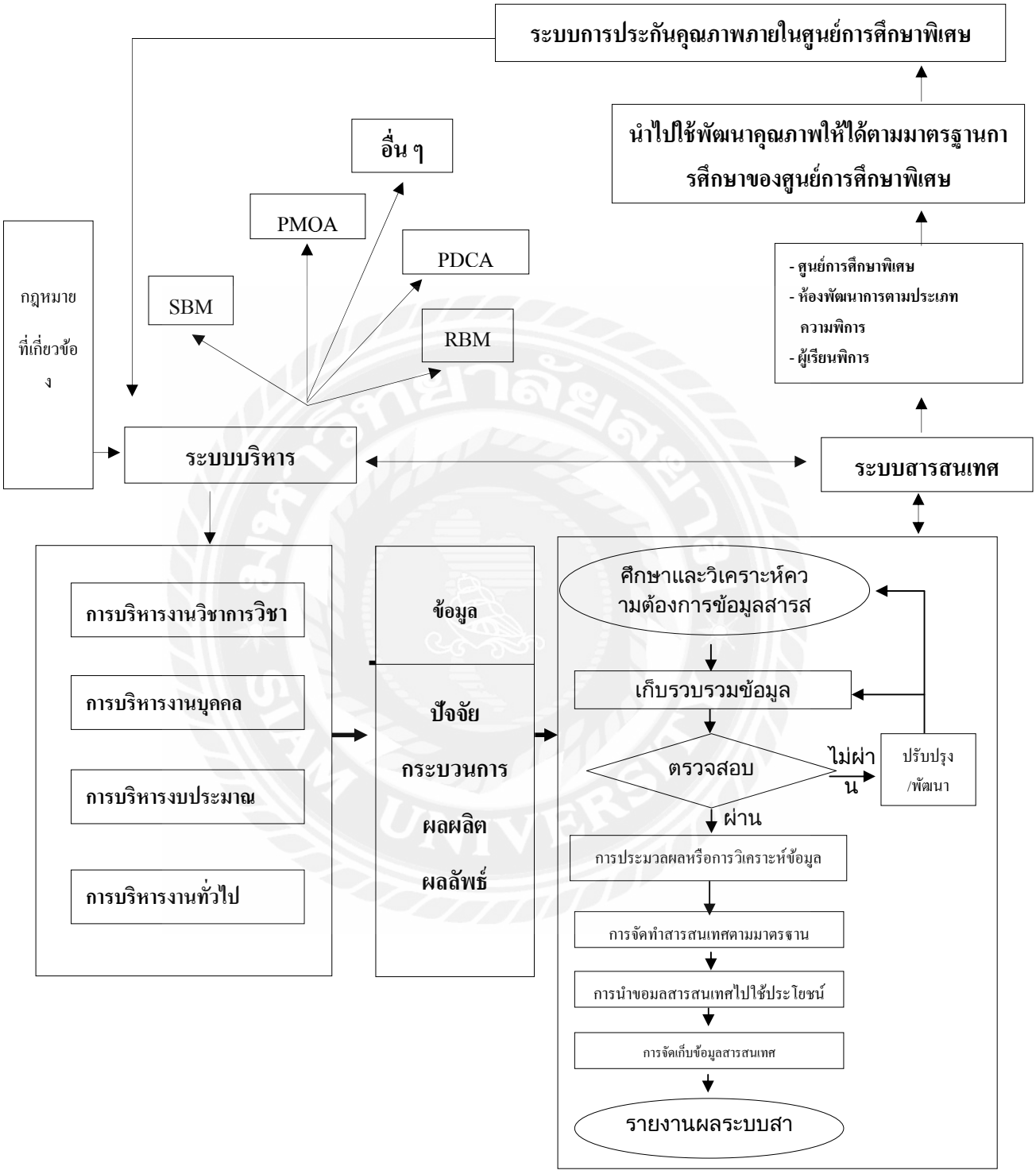
(ที่มา : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555)

เมื่อพิจารณาภารกิจของศูนย์การศึกษาพิเศษ ทั้ง 4 กลุ่มงาน พบว่าแม้จะมีการกำหนดภารกิจเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างชัดเจนในงานบริหารทั่วไปแล้วก็ตาม เพื่อให้การบริหารและจัดการของศูนย์การศึกษาพิเศษมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นศูนย์การศึกษาพิเศษควรจัดให้ทุกงานมีระบบข้อมูลสารสนเทศของแต่ละงานไว้ด้วย

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารและสารสนเทศกับระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

การจัดระบบบริหารและสารสนเทศของศูนย์การศึกษาพิเศษนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการและครอบคลุมภารกิจ ด้านการบริหารจัดการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้อย่างมีคุณภาพ ศูนย์การศึกษาพิเศษจึงต้องมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน รวมถึงระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ ถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันและสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลา โดยผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ตามระบบการประกันคุณภาพภายในศูนย์การศึกษาพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดระบบบริหารและสารสนเทศเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพสำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องควรศึกษาแนวคิดและดำเนินการทั้งสองส่วนควบคู่กันไปในขณะเดียวกันเพื่อนำไปจัดโครงสร้างหรือระบบบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้เอื้อและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารและสารสนเทศ
กับระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. การกำหนดผู้รับผิดชอบและการจัดระบบสารสนเทศ

2 . 1 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ จำเป็นต้องมีการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบและจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ครอบคลุม เป็นปัจจุบันสะดวกต่อการเข้าถึงและการให้บริการ การดำเนินการดังกล่าวควรคำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรหรือหน่วยงานในท้องถิ่น นอกจากนี้ ควรคำนึงถึง หลักธรรมาภิบาล การกระจายอำนาจ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมทั้งบุคลากรทุกกลุ่มงานควรมีการรับรู้หรือร่วมงานอย่างทั่วถึง (School wide) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การบริหารงานข้อมูลสารสนเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางดังนี้

1) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศให้มีหน้าที่จัดทำข้อมูลตามระบบการใช้โปรแกรมข้อมูลสารสนเทศให้เข้ารับการอบรมในโปรแกรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น บุคลากรในด้านนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

2) จัดให้มีระบบติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการกรอกข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3) ให้การสนับสนุนบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษให้ได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4) มีบทบาทในการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลสารสนเทศที่ทางศูนย์การศึกษาพิเศษได้จัดทำขึ้นก่อนนำไปใช้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อภาพพจน์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ

5) สนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษทุกคนมีความรู้และสามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่ทางศูนย์การศึกษาพิเศษจัดทำขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศไว้ให้บริการและให้ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ เป็นผู้แนะนำขั้นตอนการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ

การกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในนั้น ศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรจัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้ชัดเจน ให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อม และจำนวนบุคลากร ส่วนในการดำเนินการนั้น ศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีบุคลากรจำกัด อาจเชิญบุคลากรในท้องถิ่น ได้แก่ ผู้แทนชุมชน ผู้ปกครอง ผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้านหรือผู้ที่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักการมีส่วนร่วมดังกล่าวแล้วข้างต้น ทั้งนี้ บุคลากรหนึ่งคนอาจต้องรับผิดชอบงานมากกว่า 1 หรือ 2 งานก็ได้

การจัดแบ่งผู้รับผิดชอบดังกล่าวแล้วนั้น สามารถจัดได้หลายรูปแบบ ในที่นี้ ขอเสนอเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้เรียนรายกลุ่ม และระดับภาพรวมของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยใช้หลัก PDCA และความสอดคล้องกับภาระงาน 4 งานของสถานศึกษา (งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป) รวมทั้งภารกิจหน้าที่ของบุคลากรและงานประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2554) ดังนี้

ระดับผู้เรียนรายบุคคล

งาน	**ผู้รับผิดชอบหลัก**
1.ข้อมูลสารสนเทศผู้เรียน พัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัวรวมทั้งผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้และมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 2.จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลและแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว 3.จัดทำ/จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา 4.จัดการเรียนรู้ 5.วัดและประเมินการจัดการเรียนรู้ 6.สรุปผล/จัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียน สรุปผล/จัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียน	ครูวิชาการ /ครูผู้สอน ครูผู้สอน

ระดับภาพรวมของศูนย์การศึกษาพิเศษ

งาน	ผู้รับผิดชอบหลัก
1. ข้อมูลสารสนเทศ - งานวิชาการและ มาตรฐานด้านผู้เรียน - งานบุคลากร - งานงบประมาณ - งานบริหารทั่วไป	ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบแต่ละงาน
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษและแผนปฏิบัติการประจำปี/โครงการ/กิจกรรม 3. ดำเนินการตามแผนฯ/โครงการ/กิจกรรม 4. นิเทศ ติดตาม ประเมิน	ผู้รับผิดชอบแต่ละงาน

หมายเหตุ :

1. ข้อมูลสารสนเทศทุกด้านควรรวบรวมย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี
2. มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในหลายมาตรฐานอาจใช้ข้อมูลสัมพันธ์กัน
3. ควรระบุชื่อ สกุลผู้รับผิดชอบไว้ให้ชัดเจนด้วย

2.2 การจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่

ศูนย์การศึกษาพิเศษมีข้อมูลมากมาย กระจัดกระจายอยู่ในส่วนต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของครู บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องหากไม่มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบระเบียบแล้ว จะเกิดความไม่สะดวกหรือเกิดความยุ่งยากในการนำไปใช้ หรือมีข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ซึ่งไม่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน อันส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในการประเมินคุณภาพผู้เรียนเพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศนั้น ศูนย์การศึกษาพิเศษควรจัดเก็บผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษให้ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ และควรจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สมบูรณ์ นำไปสู่ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ และเตรียมความพร้อมในการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างแท้จริง โดยไม่แยกส่วนจากภารกิจประจำหรือเพิ่มภาระงาน ทั้งนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษต้องเริ่มต้นจากการนำผลประเมินพัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และแผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัวตามหลักสูตรแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี และผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามนโยบายพิเศษมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ทั้งนี้ ลักษณะหรือรูปแบบการจัดเก็บระบบข้อมูลสารสนเทศอาจจัดทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 จัดระบบตามลักษณะข้อมูล ได้แก่

1) ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษ สภาพการบริหารและการจัดการตามโครงสร้างการบริหารและภารกิจ ศักยภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ ความต้องการของศูนย์การศึกษาพิเศษ แนวโน้มในการพัฒนาท้องถิ่น แนวทางการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา/ชุมชน/ผู้ปกครอง

2) ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ พัฒนาการทั้ง ๖ ทักษะของผู้เรียนตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว ได้แก่ ทักษะกล้ามเนื้อมัดใหญ่ ทักษะกล้ามเนื้อมัดเล็ก ทักษะวิชาการ ทักษะภาษาและการสื่อสาร ทักษะทางสังคม ทักษะการช่วยเหลือตนเอง และทักษะจำเป็นพิเศษสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

3) ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ได้แก่ ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา (SAR) เป็นต้น

รูปแบบที่ 2 จัดระบบเพื่อเตรียมพร้อมรับการประเมินภายนอก ได้แก่

1) ผลการประเมินคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ (ผลจากรายงานประจำปีของศูนย์การศึกษาพิเศษ ย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปีติดต่อกัน)

2) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปีติดต่อกัน

3) ผลการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ ย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปีติดต่อกัน

รูปแบบที่ 3 จัดระบบตามลักษณะข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1) ข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของศูนย์การศึกษาพิเศษ

สภาพการบริหารและการจัดการตามโครงสร้างการบริหารและภารกิจศักยภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ ความต้องการของศูนย์การศึกษาพิเศษ แนวโน้มในการพัฒนาท้องถิ่น แนวทางการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา/ชุมชน/ผู้ปกครอง

2) ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ได้แก่ พัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว ผลงานและการแสดงออกของผู้เรียน รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน การพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3) ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ แนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ และการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และวิจัยในชั้นเรียน

4) ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ได้แก่ สภาพและบรรยากาศการเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษ กับผู้ปกครองและชุมชน

5) ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการรายงาน ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน คุณภาพด้านการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษกับชุมชน

รูปแบบที่ 4 จัดระบบตามภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและบุคลากร

1) งานวิชาการ ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ การพัฒนาแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศการเรียนการสอน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา การพัฒนางานวิชาการ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนทุกด้าน (สรุปรวบรวมมาจากครูผู้สอน/ครูวิชาการ) รายงานโครงการ/กิจกรรม เป็นต้น

2) งานบุคลากร ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านบุคลากร ข้อมูลทุกด้านของครู เช่น อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ การศึกษาต่อ การเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรม รายงานโครงการ/กิจกรรม เป็นต้น

3) งานงบประมาณ ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านแผนและงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การดำเนินงานตามแผน รายงานการเบิก-จ่ายหรือใช้งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดทำบัญชี รายงานประจำปี เป็นต้น

4) งานบริหารทั่วไป ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านงานบริหารทั่วไป ระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม งานกิจการนักเรียน ข้อมูลระบบสารบรรณ ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษา การบันทึกการประชุมของสถานศึกษา รายงานโครงการ/กิจกรรม เป็นต้น

รูปแบบการจัดเก็บระบบข้อมูลสารสนเทศที่กล่าวข้างต้นนี้ เป็นเพียงแนวทางหนึ่งในการดำเนินการเท่านั้น ศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถนำไปพิจารณา จัดทำหรือจัดหมวดหมู่แบบใดก็ได้นอกเหนือจากรูปแบบที่กล่าวข้างต้น ตามที่เห็นว่าสะดวกและเหมาะสมกับสภาพของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3. การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์

3 . 1

การใช้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีในการจัดการระบบสารสนเทศในศูนย์การศึกษาพิเศษในรูปของโปรแกรมประยุกต์ พัฒนาโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ ประมวลได้ ดังนี้

โปรแกรม	การใช้ประโยชน์

e-office	ด้านงานธุรการ , การบริหารงานการเงินใช้โปรแกรมต้นทุนผลผลิต

3.2 การใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลสารสนเทศทั่วไป

1) ในกรณีที่ประมวลจากการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านตัวบุคคล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้ดังนี้

ระบบข้อมูลสารสนเทศ	การใช้ประโยชน์
พัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว (IFSP) ความสามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	◈ การจัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ/กิจการนักเรียน/การบริหาร ยา ◈ การจัดตั้งการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การวางแผนทางการศึกษา ◈ การประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก ◈ การนิเทศติดตามผลรายงานประจำปี ◈ การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาการเรียนการสอน ◈ การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการให้บริการเฉพาะครอบครัว (IFSP) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การหา/จัดทำสื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ ◈ การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น
ระบบข้อมูลสารสนเทศ	**การใช้ประโยชน์**
ด้านครู ได้แก่ ข้อมูลทุกด้านของครู เช่น อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา การศึกษาต่อ การพัฒนาวิชาชีพ การเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมแหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดทำ/จัดหาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการเรียนรู้ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา รายงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น	◈ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านบุคลากร (การพัฒนาวิชาชีพการ อบรมเพื่อพัฒนาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้) ◈ ด้านวิชาการ (การพัฒนาการจัดการเรียนรู้การนิเทศติ การประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก การบริหารจัดก ◈ ด้านงบประมาณ (การจัดตั้งจัดสรรงบประมาณ) ◈ ด้านบริหารทั่วไป (การวางแผนทางการศึกษารายงานโครงการ การจัดสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการเรียนการสอน) เป็นต้น
ด้านผู้บริหาร	◈ การวางแผนทางการศึกษา ◈ การประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก

	◊ งานความสัมพันธ์ชุมชน การนิเทศติดตามผล รายงานประจำปี เป็นต้น

2)

ในกรณีที่ประมวลจากการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศตามภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้ดังนี้

ระบบข้อมูลสารสนเทศ	การใช้ประโยชน์
งานด้านวิชาการ	◊ การจัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรมด้านวิชาการ/กิจการนักเรียน /การบริหารจัดการศึกษา ◊ การจัดตั้งการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการวางแผนทางการศึกษา ◊ การประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก ◊ การนิเทศติดตามผล รายงานประจำปี ◊ การพัฒนาผู้เรียนการพัฒนาการเรียนการสอน (การจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว การวัดและประเมินตามสภาพจริง การหา/จัดทำเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการเรียนรู้ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ ◊ การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นต้น
ระบบข้อมูลสารสนเทศ	**การใช้ประโยชน์**
งานบริหารบุคคล	◊ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านบุคลากร(การพัฒนาวิชาชีพ การอบรมเพื่อพัฒนา การพัฒนาการจัดการเรียนรู้) ◊ ด้านวิชาการ (การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผลการประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก การบริหารจัดการศึกษา) ◊ ด้านงบประมาณ (การจัดตั้งจัดสรรงบประมาณ) ◊ ด้านบริหารทั่วไป (การวางแผนทางการศึกษารายงานโครงการ/กิจกรรม การจัดสภาพแวดล้อม/บรรยากาศการเรียนการสอน) เป็นต้น
งานงบประมาณ	◊ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านงบประมาณ การจัดตั้งจัดสรรงบประมาณของงาน ๔ งาน

	◊ การนิเทศติดตามผล การประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพภายนอก การบริหารจัดการศึกษา
งานบริหารทั่วไป	◊ การจัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรมด้านบริหารทั่วไป ◊ งานด้านวิชาการ (การจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้) การประกันคุณภาพภายใน การประกันคุณภาพภายนอก การนิเทศติดตามผล รายงานประจำปี เป็นต้น

การใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูลสารสนเทศของแต่ละงานหรือแต่ละด้านมิได้แยกส่วนขาดจากกัน หลายงานอาจใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกันและข้อมูลสารสนเทศระบบหนึ่งก็อาจใช้ได้กับงานหลายงานทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์และการมองเห็นประโยชน์ของผู้ใช้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และการออกแบบการจัดเก็บข้อมูลของศูนย์การศึกษาพิเศษอีกด้วย

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียดของงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้

รื่นจิต ตรีนุรักษ์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาอนุบาลเอกชนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพและมีปัญหาการบริหารสถานศึกษาอนุบาลเอกชนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอนุบาลในจังหวัดนครปฐม สถานศึกษามีการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก 7 ด้านได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการสอนมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 4) ด้านความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนสูง 5) ด้านการเสริมแรงในเชิงบวก 6) ด้านการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน 7) ด้านส่งเสริมความรับผิดชอบและสิทธิของนักเรียน และสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา บ้าน ชุมชน และ 2) ด้านแหล่งการเรียนรู้ สำหรับปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

รุจา รอดเข็ม (2547) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุลวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การและการตรวจสอบรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ วิทยาลัยพยาบาลที่สุ่มแบบชั้นภูมิ 5 ภูมิภาคของประเทศ จำนวน 19 วิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุข จำนวน 7 วิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลคือ อาจารย์ 410 ราย นักศึกษา 800 ราย ผู้สำเร็จการศึกษา 399 ราย และผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา 419 ราย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามอาจารย์เกี่ยวกับสภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาล แบบสอบถามนักศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน แบบสอบถามผู้สำเร็จการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้สำเร็จการศึกษา และแบบสำรวจผลการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การ 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ตัวแปรสาเหตุ 11 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) เป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสม และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด 3) อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์การ และการจูงใจ

ปิติชาย ตันปิติ (2547) ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การศึกษาเอกสารกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

และแบบวัดประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการทดสอบเครื่องมือ การศึกษารวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 686 คน เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ จากโรงเรียนในเขตภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉลียงเหนือและภาคใต้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า มีตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 78 คือ 1) ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์การ) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

สุภลักษณ์ เศษธะพานิช (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 9 ประเด็นหลักดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการกำหนดทิศทางการพัฒนาของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการสื่อสารทิศทางการพัฒนาไปยังบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการมอบอำนาจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารมีการสนับสนุนชุมชนหลักและมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

2. การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ สถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องสถานศึกษามีการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องสถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. การวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ สถานศึกษามีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ สถานศึกษามีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ และสถานศึกษามีการควบคุมกลยุทธ์

4. โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อยได้แก่ สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม และสถานศึกษามีโครงสร้างองค์กรที่มีความคล่องตัว

5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการศึกษา การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

6. การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษามีการนิเทศอย่างเป็นระบบสถานศึกษามีการจัดสื่อเทคโนโลยีการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษามีการสนับสนุนจุดมุ่งหมายของผู้เรียนและสถานศึกษา

7. การบริหารการเงิน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำบัญชีตามหลักบัญชีสากล สถานศึกษามีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน สถานศึกษามีการตรวจสอบระบบการเงินและบัญชี

8. การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการบริหารอาคารสถานที่อย่างเป็นระบบ

สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน สถานศึกษามีการจัดการด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์

9. การจัดการสารสนเทศและความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดการสารสนเทศ สถานศึกษามีการวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานสถานศึกษา มีการจัดการความรู้

วิชราภรณ์ ทะคะทิน (2551) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สมรรถนะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน และบริบทของสถานศึกษา โดยตัวแปรที่มีอิทธิผลรวมสูงสุดต่อคุณภาพคือ สมรรถนะของผู้บริหาร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 2) โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม ประกอบด้วย โมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ค่าไคแสควร์ เท่ากับ 69.755 p=.123 ที่องศาอิสระเท่ากับ 38 ค่า GFI เท่ากับ .951 ค่า AGF เท่ากับ .927 และค่า RMR เท่ากับ 0.136 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 29.3

ธนิต คุณเมธีกุล (2552) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน

มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จำนวน 308 โรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคฟายเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ระยะที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในด้านต่างๆ จากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้โปรแกรม SPSS

และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนได้จำนวนทั้งสิ้น 44 ตัว ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการสารสนเทศ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการเครือข่ายการเรียนภายนอก จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และด้านการจัดการทางการเงิน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2) ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนตามแนวคิดทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กมลวรรณ รอดจ่าย (2552) ได้ศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวน 7 ปัจจัย ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การมีส่วนรวมของชุมชน และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษานั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-แสควร์เท่ากับ 283.74 ที่องศาอิสระ 280 มีค่าน่าจะเป็น 0.4 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนมีค่าเท่ากับ 0.97 ตัวแปรปัจจัยต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 74.3) ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้สูงสุด นอกจากนี้ปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กสูงสุด

Dinham and Scott (2000) ได้ศึกษาวิจัย “การเคลื่อนเข้าสู่ลำดับที่สามนอกอาณาเขตความพึงพอใจของครู “ วิธีดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบความพึงพอใจของครู (Post-Herzberg) ในการสำรวจครู 2,000 คน และผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนในอังกฤษ นิวซีแลนด์ และออสเตรเลีย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ตรวจสอบและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู การกำหนดแนวทางการสอนแรงจูงใจ เงื่อนไขสัญญา ความพอใจและความเครียดทางใจ เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามการรายงานตนเอง (Self –report questionnaire)

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล (Demographic -item) การกำหนดแนวการสอน (Orientation to teaching) ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการสอน (Satisfaction/dissarisfaction with teaching items) ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่าของ Likert 7 ระดับ ความพึงพอใจโดยทั่วไป และเปลี่ยนความพึงพอใจเมื่อเริ่มการสอน (Change in satisfaction since beginning teaching) เงื่อนไขสัญญา ความพอใจ (Commitment) คำถามเกี่ยวกับสุขภาพทั่วไป (General health questionnaire) เพื่อวัดระดับความเครียดทางใจ และคำถามปลายเปิดสำหรับให้ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แปรแกรม SPSS for Windows และความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลำดับที่สามของความพึงพอใจของครู และผู้บริหารระดับสูง มีลักษณะเป็นเส้นตรงต่อเนื่อง ปลายลูกศรด้านซ้ายคือ ความไม่พึงพอใจ และปลายลูกศรด้านขวา คือ ความพึงพอใจ โดยพบว่าสิ่งที่เป็นความพึงพอใจของครูได้แก่ การส่งเสริมให้ก็มีการเลื่อนตำแหน่งในโรงเรียนพึงพอใจในบทบาทด้านการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การได้มีโอกาสช่วยผู้เรียนให้มีการปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรม ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างครูกับนักเรียนและคนอื่นๆ การมีทักษะวิชาชีพความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและการเป็นสมาชิก สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนและเสริมแรง คือ เงื่อนไขสัญญา ความพอใจ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และความรู้สึกมีคุณค่าใจตัวบุคคล สิ่งที่พบว่าครูและผู้บริหารระดับสูงไม่พึงพอใจได้แก่ ปัจจัยภายนอกด้านสังคม รัฐบาลและการจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาซึ่งทำให้ครูต้องมีภาระรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ทำงานหนักขึ้น ปัญหาเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเปลี่ยนแปลง ขาดแรงสนับสนุนในการเผชิญหน้า และจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 2) ความต้องการของครูและผู้บริหารระดับสูงของโรงเรียนอยู่นอกอาณาเขตความพึงพอใจ โดยรูปแบบลำดับที่สามของความพึงพอใจของครู มีลักษณะเป็นวงกลม 3 ขนาด ซ้อนกัน ชั้นในสุด คือ ปัจจัยภายในความพึงพอใจของการสอน ชั้นที่สอง คือ ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน และชั้นนอกสุดคือ ปัจจัยภายนอกความไม่พึงพอใจของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน

ชัญญา อภิปาลกุล (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของการศึกษา ได้แก่ ด้านโรงเรียน

ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านหลักสูตรและกระบวนการสอน และระบบการบริหารงานการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของนักเรียนในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยทางด้านการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาและด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน มีผลต่อการทำนายคุณภาพของการศึกษา

วารุณี ศุภบัณฑิต (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับสถานศึกษาจังหวัดนครนายก : การวิเคราะห์เชิงสังคมวิทยา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยทาบทามบุคคลให้เข้าเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการกระจายอำนาจการบริหารอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน และมีการทำงานเป็นทีม คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการชี้แจงให้ทราบบทบาท หน้าที่และร่วมบริหารจัดการ โดยการประชุมปรึกษามีการจัดทำแผนคุณภาพซึ่งเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายในโรงเรียน มีความร่วมมือของผู้ปกครองเครือข่ายมีระบบธรรมาภิบาลเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานในโรงเรียน

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านสมรรถนะขององค์การ และด้านการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนส่งผลทางรวมและทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากที่สุด สำหรับองค์ประกอบด้านสมรรถนะขององค์การส่งผลทางตรงต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากที่สุด ในขณะที่องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านการพัฒนาองค์การแห่งเรียนรู้ส่งผลทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมากกว่าส่งผลทางตรง

ธัช กรุดมณี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม คือ ปัจจัยระดับองค์การส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน โดยในระดับบุคคล มี 2 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และการมุ่งเน้นผลงาน ส่วนในระดับกลุ่ม มี 3 ตัวแปร ได้แก่ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสาร และในระดับองค์การ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับชุมชน โครงสร้างองค์การ นโยบายและการปฏิบัติ และทรัพยากรและเทคโนโลยี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550(ข))ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ กับคุณภาพของสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบด้านผู้บริหารสถานศึกษา สภาพของสถานศึกษา และการบริหารจัดการส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาผ่านการจัดการเรียนการสอน ยกเว้นองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของครูที่นอกจากจะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาผ่านการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของสถานศึกษาด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 (ง)) ได้ศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย พบว่า

1. ปัจจัยด้านคน ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้เรียนและผู้สนับสนุน เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาและยกระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารต้องสามารถเป็นผู้กระตุ้นและสร้างเสริมทั้งงานด้านวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจ ผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นทำงาน และสามารถสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

2. ปัจจัยในเชิงระบบและกระบวนการ ได้แก่ ระบบการเรียนการสอน การบริหารจัดการและระบบความคิดความเข้าใจ พบว่า กระบวนการเรียนการสอนที่ได้ผลมากที่สุด คือ การปฏิรูปทั้งโรงเรียน (Whole school approach) และปัจจัยที่สำคัญอีกประการ คือ เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับสังคมภายนอก

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคม พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน และความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนต่างกัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใด

4. ทรัพยากรสนับสนุน ได้แก่ งบประมาณ จำนวนครู และอื่นๆ พบว่ามีลักษณะกระจายอย่างไม่ทั่วถึงและเป็นธรรม โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จะได้รับงบประมาณและอุปกรณ์สนับสนุนสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพต่ำ อันทำให้เกิดความไม่เสมอภาคทางการศึกษาสำหรับเด็กที่ควรได้เรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพดีกว่า

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 1) อิทธิพลทางตรง มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) อิทธิพลทางอ้อม มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 3) อิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบองค์การ เพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์จนกระทั่งได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผล อีกทั้งยังทำให้เกิดความก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืนขององค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใช้ระเบียบวิธีเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. เพื่อพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางและรายละเอียดต่างๆ ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 77 ศูนย์

1.1 ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 77 คน

1.2 รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 90 คน

1.3 ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน77 คน

1.4 ครูประจำการ ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 308 คน และครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนของศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 154 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 462 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบองค์การสถานศึกษาเพื่อความมีประสิทธิผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีตัวแปรแฝง จำนวน 6 ตัวแปร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 26 ตัวแปร ได้แก่

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ จากนั้นผู้วิจัยได้จัดกระบวนการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อนำเสนอตัวแปรที่กล่าวข้างต้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษที่ผู้วิจัยได้ศึกษาขึ้น และได้ปรับแก้ไขตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คุณลักษณะของผู้บริหาร ทักษะการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ และความมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร

2. ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ คุณลักษณะครู ทักษะ/ความสามารถ ความรู้/ประสบการณ์ และแรงจูงใจ

3. ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประเมินจากตัวแปร สังเกตได้ 6 ตัว คือ การบูรณาการสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี อาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว ได้แก่

1. ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ และระบบการบริหารการศึกษาขององค์กร

2. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร

3. ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ คุณภาพการปฏิบัติงานของครู

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอนและครูประจำการ ซึ่งหมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการรับรู้ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วยประเด็นหลัก 5 ด้านได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับการรับรู้ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศ

ษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 2

ทั้งนี้ การวัดระดับการรับรู้ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีการรับรู้ตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุด

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนของการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ภายหลังจากได้กรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบปัจจัยด้วยกระบวนการสนทนากลุ่มแล้วนำตัวแปรแต่ละตัวมานิยามตัวแปรให้ชัดเจน และกำหนดโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

2. สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละด้าน ดังแสดงผลในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดง โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดแต่ละด้าน

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม (ข้อ)	ข้อที่
<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนตัว	1.1 เพศ	1	1

	1.2 อายุ 1.3 ระดับการศึกษา 1.4 ตำแหน่งในปัจจุบัน 1.5 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน	1 1 1 1	2 3 4 5
<u>ตอนที่ 2</u> 1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1 . 1 ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 1.2 คุณลักษณะของผู้บริหาร 1.3 ทักษะการบริหาร 1.4 พฤติกรรมผู้นำ 1.5 ความมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร	9 5 3 3 3	1-9 10-14 15-17 18-20 21-23
2 . ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	2.1 คุณลักษณะครู 2.2 ทักษะ/ความสามารถ 2.3 ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ 2.4 แรงจูงใจ	4 6 6 4	1-4 5-10 11-16 17-20

ตารางที่ 6 แสดง โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัดแต่ละด้าน (ต่อ)

ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม (ข้อ)	ข้อที่
3. ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพ	3.1 การบูรณาการสาระในหลักสูตร 3.2 การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	7 4	1-7 8-

แวดล้อม เพื่อการเรียนรู้	3.3 การใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา 3.4 วัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี 3.5 อาคารสถานที่ 3.6 การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	2 2 1 1	11 12-13 14-15 16 17
4. ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ	4.1 การบริหารเชิงกลยุทธ์ 4.2 การติดต่อสื่อสาร 4.3 การบริหารการเปลี่ยนแปลง 4.4 งบประมาณ 4.5 ระบบบริหารการศึกษาขององค์กร	6 6 4 3 4	1-6 7-12 13-16 17-19 20-23
5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	5.1 การมีส่วนร่วมของชุมชน 5.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5.3 การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร	13 2 2	1-13 14-15 16-17
<u>ตอนที่ 3</u> 6. ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	6.1 ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน 6.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	12 2	1-12

	6.3 คุณภาพการปฏิบัติงานของครู	1	13-14 15

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนนโยบายและการจัดการศึกษาเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาที่ได้ศึกษาวิเคราะห์

5. คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item – Objective Congruence) ตั้งแต่ 0.57 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมข้อคำถามตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รวมข้อคำถามที่มีความเหมาะสมสำหรับนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยที่มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Conbach's alpha coefficient) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา	จำนวนข้อ

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.972	23
2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	0.962	20
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้	0.963	17
4. ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ	0.979	23
5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	0.969	17
6. ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	0.964	15
รวมทั้งฉบับ	0.968	115

7 .

นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยมีข้อคำถามที่มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้กับประชากร ของการวิจัยต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สืบค้นรายชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษทั้งสิ้น 77 ศูนย์

2. ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม เสนอไปยังผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

3. นำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลวิจัยทางไปรษณีย์ไปยังประชากร คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 77 ศูนย์ โดยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นผู้ให้ข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทำการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติบรรยายลักษณะประชากรและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window

1.1 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของประชากร ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายลักษณะของประชากร

1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ มัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) คะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรและตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)
เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window

2.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ผู้วิจัยศึกษาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พร้อมทั้งคำนวณหาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL และค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index : GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index : AGFI) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษ (root mean square residual : RMR)

รวมถึงค่าสถิติแสดงเส้นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct-indirect effect) และอิทธิพลรวม (Total effect) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ออกแบบระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยนำผลที่ได้จากข้อ 2 มาออกแบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผล โดยใช้กรอบแนวคิดของ Lunenburg Ornstein (2008) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยป้อน กระบวนการแปรรูป และผลผลิต มาเป็นกรอบในการพัฒนาระบบ ผลที่ได้รับคือ ร่างระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และนำไปพัฒนาระบบ

4 .

ตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยนักวิชาการ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ดูแลโครงการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 7 ท่าน ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันพุธที่ 15 มีนาคม 2560 ณ ห้องประชุมพิพิธภัณฑ์ ฯพณฯ ท่านจอมพล ป.พิบูลสงคราม โรงเรียนพิบูลประชา-สรรค์ ตั้งแต่เวลา 09.00-11.00 น. ผลปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ความเห็นว่า ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

5. นำเสนอระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์เอกสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

- ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลเบื้องต้น
- ปัจจัยที่ส่งต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขั้นตอนที่ 2 จัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ประกอบด้วย นักวิชาการ บุคลากรจากหน่วยงานต้นสังกัด (ผู้กำกับดูแล) และผู้ปฏิบัติ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ

เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

- การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

- วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

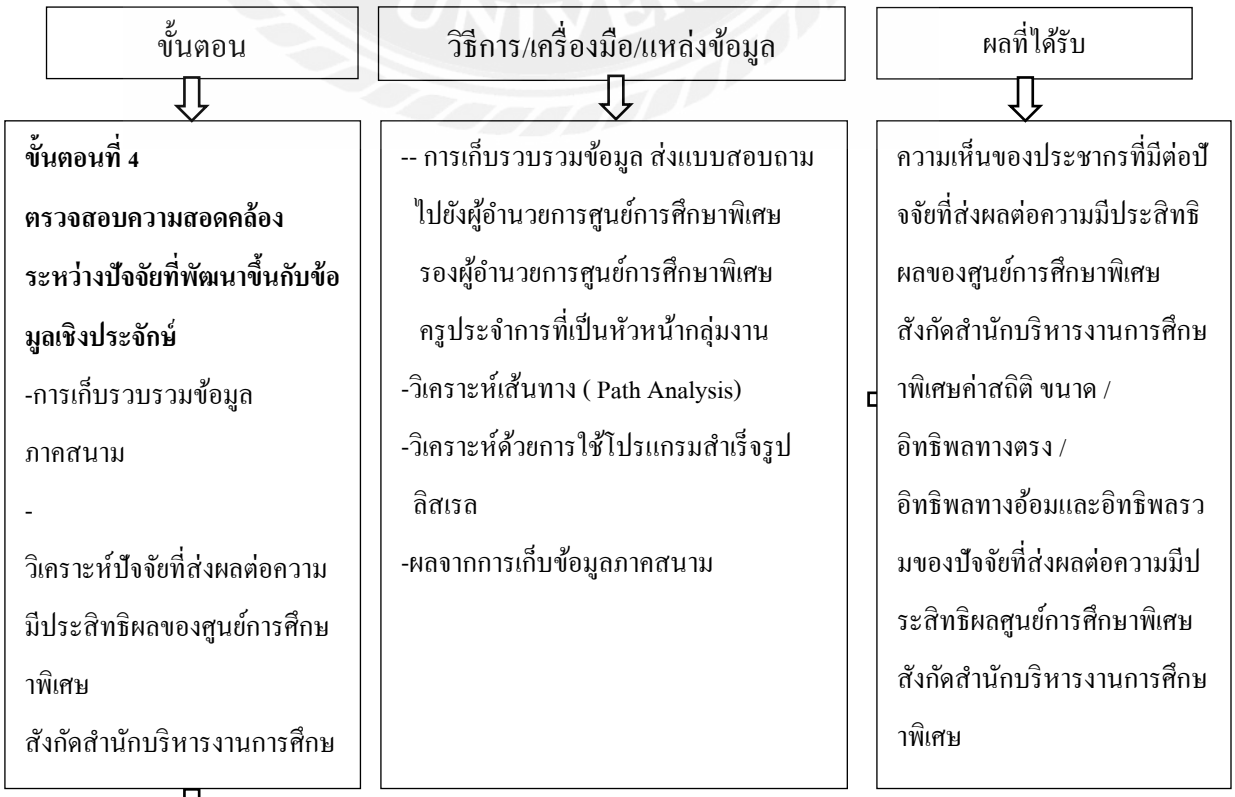
ขั้นตอนที่ 5 ออกแบบระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของระบบที่พัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 7 นำเสนอระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

แผนภาพที่ 18 แสดงขั้นตอนการวิจัย การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปได้ ดังนี้

ขั้นตอน	วิธีการ/เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์เอกสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย -ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลเบื้องต้น -ปัจจัยที่ส่งต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ	วิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) แบบวิเคราะห์เอกสาร เอกสารแนวคิดทฤษฎี 1. แนวคิดเกี่ยวกับระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผล 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัด	- กรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น - ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลเบื้องต้น - ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิ


ขั้นตอน
วิธีการ/เครื่องมือ/แหล่งข้อมูล
ผลที่ได้รับ
ขั้นตอนที่ 4
ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างปัจจัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
-การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม
-
วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
-- การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ครูประจำการที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน
-วิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)
-วิเคราะห์ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ลิสเรล
-ผลจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม
ความเห็นของประชากรที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษค่าสถิติ ขนาด / อิทธิพลทางตรง / อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เพื่อพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1

1.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

1.2 ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ส่วนที่ 3 พัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

ส่วนที่ 1

1.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดตาม ตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 ข้อมูลสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบถาม

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	210	34.60
	หญิง	397	65.40
	รวม	**607**	**100.00**
2.อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	88	14.50
	31 - 40 ปี	**309**	50.90
	41 - 50 ปี	**105**	17.30
	51 ปี ขึ้นไป	**105**	17.30
	รวม	**607**	**100.00**
3.ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	**13**	2.14
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	**237**	39.04
	ปริญญาโท	**320**	52.72
	สูงกว่าปริญญาโท	**37**	6.10
	รวม	**607**	**100.00**
4.ตำแหน่งในปัจจุบัน	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา	**63**	10.38
	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ	**63**	10.38
	รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ	**73**	12.03
	ครูหัวหน้างาน 4 กลุ่มงาน	**254**	41.84
	ครูผู้สอน	**154**	25.37
	รวม	**607**	**100.00**
5.ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	กว่า 5 ปี	270	44.48
	5 – 10 ปี	191	31.47
	11 – 15 ปี	83	13.67

	มากกว่า 15 ปี	63	10.38
	รวม	**607**	**100.00**

1.2

ศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและประมวลแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อความมีประสิทธิผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา จากแนวคิดทฤษฎี นักวิชาการ ผลงานวิจัย แล้วนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ และแนวคิดระบบองค์การขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ประการที่ 1 ระบบบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษใช้แนวคิดเชิงระบบ (Basic System Model) และของ Lunenburg and Ornstein (2008), Hoy and Miskel (2001,2008), Owens (2007), Hanson (2003), Steers (1997) มาประยุกต์ใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2) ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา
3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้
4) ด้านการบริหารของสถานศึกษา และการปฏิบัติ
5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

นำแนวคิดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ของ Hoy and Miskel (2001,2008) Lunenburg and Omstein (2008) Owens (2007), Hanson (2003) และนักวิชาการอีกหลายท่านมาพิจารณาร่วมกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ

และเป้าประสงค์ของการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ แล้วกำหนดเป็นความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน
2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู
3) คุณภาพการปฏิบัติงานของครู

ประการที่ 2 การพัฒนาระบบ ผู้วิจัยใช้การสังเคราะห์แนวคิดหลักของ Smith (1982) Big and Others (1980) และ Edwards (1985) มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนในการวิจัย สรุปขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาระบบได้ดังนี้

1) การออกแบบระบบ
2) การพัฒนาระบบและตรวจสอบปรับปรุงระบบ

ประการที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผล ใช้แนวคิดของ Lunenburg and Ornstein (2008) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยป้อน กระบวนการแปรรูป และผลผลิต

ประการที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ประกอบด้วยความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู และคุณภาพการปฏิบัติงานของครู

<u>ขั้นตอนที่ 2</u> จัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ในวันพุธที่ 17 สิงหาคม 2559 เวลา 13.00-16.00 น. ณ ห้องประชุม โรงเรียนเศรษฐเสถียรในพระราชูปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เบื้องต้น และปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

2.1 กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม(ผู้ทรงคุณวุฒิ)โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาโดยมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาด้านการศึกษาพิเศษและเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ประกอบด้วย นักวิชาการด้านนโยบายการศึกษา และบริหารการศึกษา นักบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมจำนวน 9 ท่าน

2.2 จัดทำและส่งคู่มือการสนทนากลุ่ม (Focus group guide) ได้แก่ ระบบองค์การศึกษาเพื่อความมีประสิทธิผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ส่งให้ผู้เข้าร่วมสนทนาได้ศึกษาข้อมูลก่อนเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น

2 . 3 จัดสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเบื้องต้น และปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ศึกษาให้มีความเหมาะสม โดยดำเนินการสนทนากลุ่ม

2.4 สรุปรวบรวม ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากผู้ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบระบบองค์การที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยกับระบบองค์การที่ผ่านกระบวนการ Focus group

การสังเคราะห์งานวิจัย	กระบวนการ Focus group	หมายเหตุ
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	
1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร - ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ - คุณลักษณะของผู้บริหาร - ทักษะการบริหาร - พฤติกรรมผู้นำ - ความมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริ	1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร - พฤติกรรมผู้นำ -ทักษะการบริหาร	เพิ่มเติมปัจจัยให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

หาร		
1. 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา - คุณลักษณะครู - ทักษะความสามารถ - ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ - แรงจูงใจ	1. 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา - คุณลักษณะครู - ทักษะ/ความสามารถ - ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ - แรงจูงใจ	เพิ่มเติมปัจจัยให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
1. 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ - การบูรณาการสาระในหลักสูตร - การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา - การใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา - วัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี	1. 3 ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ - การบูรณาการสาระในหลักสูตร - การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา - การใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา - วัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี	เพิ่มเติมปัจจัยให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบระบบองค์การที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยกับระบบองค์การที่ผ่านกระบวนการ Focus group (ต่อ)

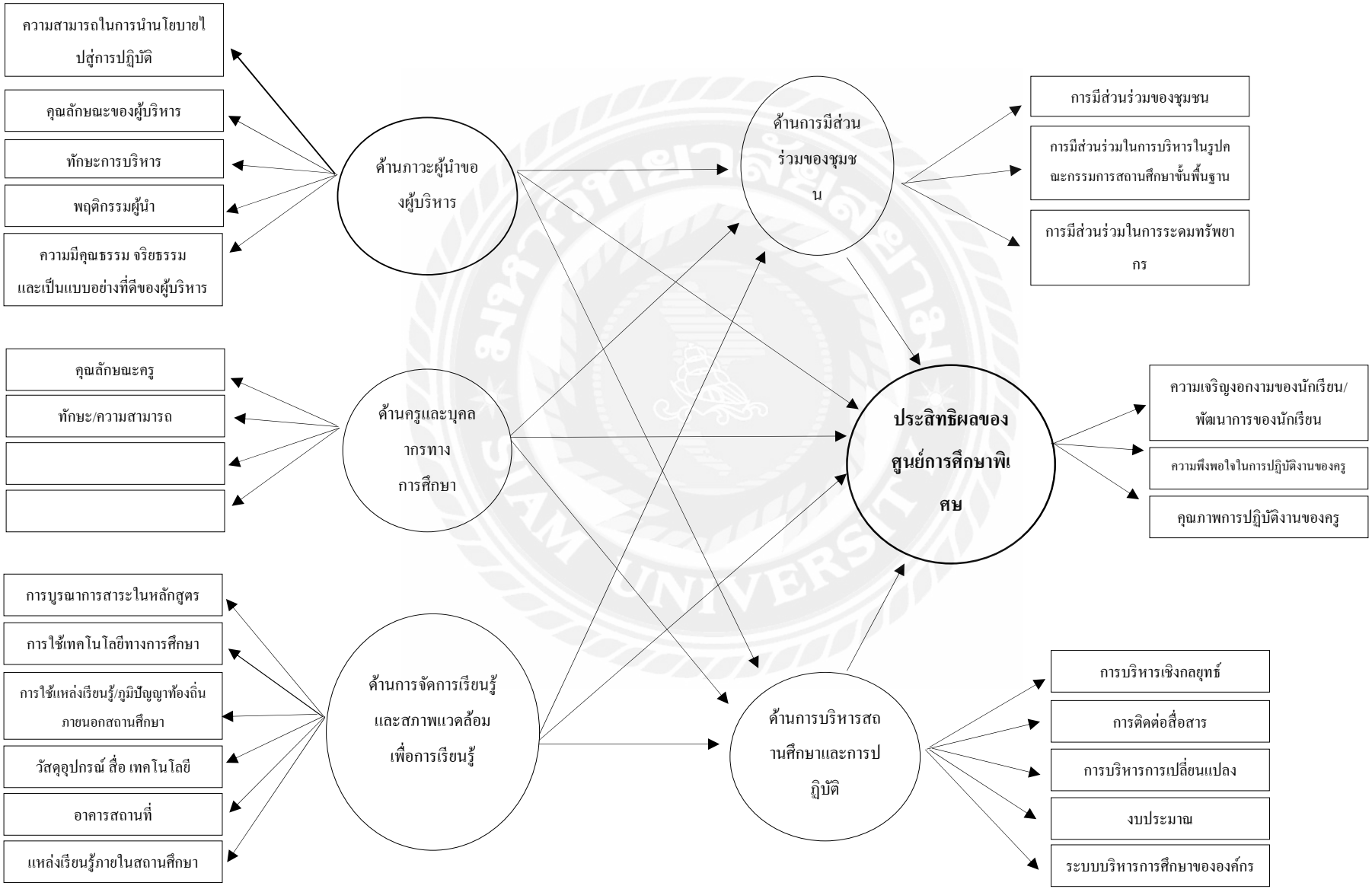
การสังเคราะห์งานวิจัย	กระบวนการ Focus group	หมายเหตุ
- อาคารสถานที่ - การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	- อาคารสถานที่ - การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	
1.4 ด้านการบริหารของสถานศึกษาและการปฏิบัติ - การบริหารเชิงกลยุทธ์ - การติดต่อสื่อสาร	1.4 ด้านการบริหารของสถานศึกษาและการปฏิบัติ - การบริหารเชิงกลยุทธ์ - การติดต่อสื่อสาร	เพิ่มเติมปัจจัยให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

- การบริหารการเปลี่ยนแปลง - งบประมาณ - ระบบบริหารการศึกษาขององค์กร	- การบริหารการเปลี่ยนแปลง - งบประมาณ - ระบบบริหารการศึกษาขององค์กร	
1.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน - การมีส่วนร่วมของชุมชน - การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน - การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร	1.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน - การมีส่วนร่วมของชุมชน - การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน - การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร	เพิ่มเติมปัจจัยให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
การสังเคราะห์งานวิจัย	**กระบวนการ Focus group**	**หมายเหตุ**
ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ		
2. ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ - ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน - ความพึงพอใจในการปฏิบัติของครู - คุณภาพการปฏิบัติงานของครู	2. ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ - ความมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ครู และนักเรียน - ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู - ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เพิ่มเติมปัจจัยให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำเครื่องมืองานวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่านได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC)

ของเครื่องมือการวิจัยเพื่อประเมินความคิดของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในตอนที่ 2 จนกระทั่งได้เครื่องมือการวิจัยที่มีกรอบความคิดที่สมบูรณ์ ชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ จากนั้นผู้วิจัยนำไปปรับแก้ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรต่อไป ตามแผนภาพที่ 19

แผนภาพที่ 19 กรอบความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากกระบวนการสนทนากลุ่ม

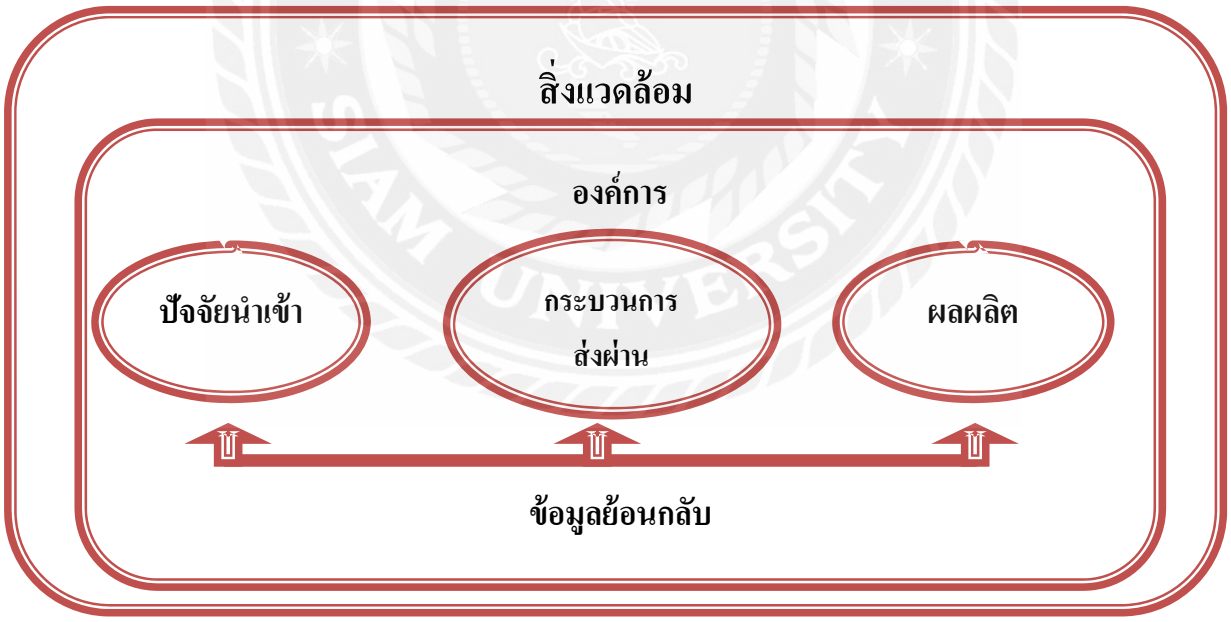


จากการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาด้านการศึกษาพิเศษและเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ได้แก่ นักวิชาการด้านนโยบายการศึกษา และบริหารการศึกษา นักบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 9 ท่านโดยผู้วิจัยใช้รูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐานในการพัฒนาระบบองค์การ ดังนี้

รูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐาน

Lunenburg and Ornstein (2008) ได้เสนอรูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐานขององค์การว่าประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 5 ส่วน ดังนี้

แผนภาพที่ 20 รูปแบบทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basis system model)



อ้างอิงจาก : Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. 2008, Education Administration, Wadsworth, Cengage Learning, P31.

ภาพประกอบด้านบนสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) คือ ทรัพยากรที่เป็นบุคคล วัสดุอุปกรณ์ เงิน และข้อมูลที่ใช้ในการผลิตหรือการบริการ

2. กระบวนการส่งผ่าน (Transformation Process) จากการใช้เทคโนโลยี และหน้าที่ทางการบริหาร ตัวป้อนที่นำไปสู่กระบวนการแปรรูปในโรงเรียนปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูเป็นส่วนหนึ่งของการแปรรูป หรือกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทำให้นักเรียนกลายเป็นพลเมืองที่ดี มีการศึกษา และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ต่อไป

3. ผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์และการบริการขององค์การ และองค์การทางการศึกษาที่สามารถผลิตและแจกจ่ายความรู้ได้

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ สารสนเทศที่เกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกตัวป้อนระหว่างวงจรต่อไป ข้อมูลสารสนเทศเช่นนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในกระบวนการแปรรูปและผลผลิตในอนาคตได้

5. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบองค์การ ได้แก่ แรงผลักดัน (Forces) ทางด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ที่มาปะทะกับองค์การ

ดังนั้นการสร้างกรอบแนวคิดให้องค์การเป็นระบบเปิด (Open System) จึงเป็นแนวความคิดรวบยอดที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของทฤษฎีระบบ โดยถือว่าองค์การที่เป็นโรงเรียนและสถานศึกษาทั้งหมดนั้นจัดเป็นระบบเปิด

ทัศนะเชิงระบบของการบริหารสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานขององค์การทางการศึกษา และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาภายในการปฏิบัติงานนั้น จากกรอบแนวคิดของระบบเปิด (Open Systems Framework) ถือว่าเป็นเรื่องที่มีประโยชน์มาก สำหรับการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่การศึกษา (School District's Operation) อาจจัดเป็นกลุ่มกว้างๆ ได้ 3 ประเภท คือ ตัวป้อน กระบวนการแปรรูป และผลผลิต กรอบแนวคิดนี้จะช่วยให้การวิเคราะห์การปฏิบัติของเขตพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ และยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในด้านสำคัญอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระบบ

รูปแบบระบบพื้นฐาน (Basic Systems Model) ถูกขยายออกไปโดยเน้นผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

หรือในเขตพื้นที่การศึกษา ภาพประกอบถัดต่อจากนี้จะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างด้านต่างๆ ของระบบการบริหาร การดำเนินงาน ภาพประกอบนี้เขียนขึ้นเพื่อให้เป็นภาพความสัมพันธ์อย่างง่ายๆ และช่วยให้เห็นรูปแบบของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการดำเนินงานในเขตพื้นที่หรือสถาบันการศึกษาอื่น ดังนี้

แผนภาพที่ 21 องค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด

อ้างอิงจาก : Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. 2008, Education Administration, Wadsworth, Cengage Learning, P32.

ภาพประกอบข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) สภาพแวดล้อมของเขตพื้นที่การศึกษาทำให้บุคลากร การเงินและทฤษฎีความรู้ นอกจากนี้รัฐบาลส่วนกลางยังออกกฎหมาย และพระราชบัญญัติต่างๆ ขึ้นมาเพื่อควบคุมการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มอื่นๆยังเรียกร้องสิ่งต่างๆ จากเขตพื้นที่การศึกษาเหมือนกัน เช่น นักเรียนต้องการเนื้อหาที่มีความชัดเจน สอดคล้องและมีประโยชน์เพื่อเตรียมตัวศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป และสำหรับอาชีพในอนาคต ครูเองก็ต้องการเงินเดือนสูงขึ้น สภาพการทำงานดีขึ้น มีสวัสดิการ และมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน คณะกรรมการสถานศึกษาต้องการอัตราการได้คืนมาจากการลงทุนสูง นั่นคือ การศึกษาที่มีคุณภาพภายในงบดำเนินการที่จัดหาให้ ในขณะเดียวกันชุมชนก็คาดหวังเขตพื้นที่ให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ให้แก่ลูกค้าของเขตพื้นที่ทั้งหมด ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีเป้าหมายของตนเอง และมักจะมีข้อขัดแย้งกัน หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบูรณาการเป้าหมายที่กระจัดกระจายเหล่านี้ให้เป็นแผนปฏิบัติที่สามารถใช้การได้

2. กระบวนการส่งผ่าน (Transformation Process) องค์การทำการเปลี่ยนแปลงตัวป้อนจากสภาพแวดล้อมภายนอกให้เป็นผลผลิตในบางรูปบางอย่าง มีการทำงานบางชนิดเพื่อสร้างผลผลิตออกมา ระบบคุณค่าเพิ่ม (Value Added) ให้แก่งานในกระบวนการ (Sergiovanni. 1997:cited in Lunenburg and Ornstein. 2008:18) กระบวนการแปรรูปนี้ได้แก่ การดำเนินงานภายในขององค์การ และระบบการบริหารการดำเนินงาน องค์ประกอบบางอย่างของระบบการบริหารการดำเนินงานได้แก่ ความสามารถทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านทักษะ การตัดสินใจและการสื่อสาร

แผนการดำเนินงาน และความสามารถในการก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำภายในโครงสร้างขององค์การจะมีผลกระทบต่อผลผลิตของเขตพื้นที่การศึกษา

3. ผลผลิต (Outputs) การจัดหาและใช้ตัวป้อนทั้งหลายจากสิ่งแวดล้อมภายนอกถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนรูปตัวป้อนเหล่านี้ โดยฝ่ายกิจกรรมการบริหาร เช่น การจัดหาโครงสร้าง การพัฒนาวัฒนธรรม การตัดสินใจ การสื่อสาร การใช้การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร การบริหารบุคคล การจูงใจ และการจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันเพื่อทำให้เกิดผลผลิต ได้แก่ สัมฤทธิผลการเรียนของนักเรียน การปฏิบัติงานของครู ระดับความเจริญงอกงามของนักเรียนและพนักงาน การออกกลางคันของนักเรียน การออกจากงานของพนักงาน การขาดงานของพนักงาน และการขาดเรียนของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เจนคติต่อโรงเรียนของนักเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จะเห็นว่าสภาพแวดล้อมภายนอกมีปฏิกิริยาต่อผลผลิตเหล่านี้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ ข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัด อาทิเช่น ข้อมูลย้อนกลับในทางลบ อาจนำมาใช้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในแผนดำเนินการของผู้บริหารซึ่งในทางกลับกันจะมีผลต่อผลผลิตของหน่วยงานต้นสังกัด อีกด้วย

โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกสร้างขึ้นมาด้วยวิธีการระบบ (Systems approach) ตามแนวความคิดของปีเตอร์เซนจ์และเบลา บานาที (Peter Senge and BelaBanathy) เพียงแต่มีวิวัฒนาการมาจากรูปแบบก่อนๆ ด้วยการเพิ่มหรือลดโครงการเมื่อเวลาผ่านไปจากทศวรรษหนึ่งถึงอีกทศวรรษหนึ่งเท่านั้น โดยโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นระบบรวมๆ ซึ่งส่วนรวมมักจะมีค่าน้อยกว่าส่วนย่อยทั้งหลายรวมกันในโรงเรียนที่มีการออกแบบอย่างมีส่วนรวมจะเป็นจุดเน้นของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ (Restructuring) ซึ่งเป็นวิธีการระบบที่จะนำไปสู่การปรับปรุงโรงเรียนต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบทฤษฎีระบบเปิดที่เป็นระบบที่มีความสอดคล้องกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยใช้แนวคิดเชิงระบบองค์การและโรงเรียนของ Lunenburg and Ornstein (2008), Hoy and Miskel (2001,2008), Owens (2007),

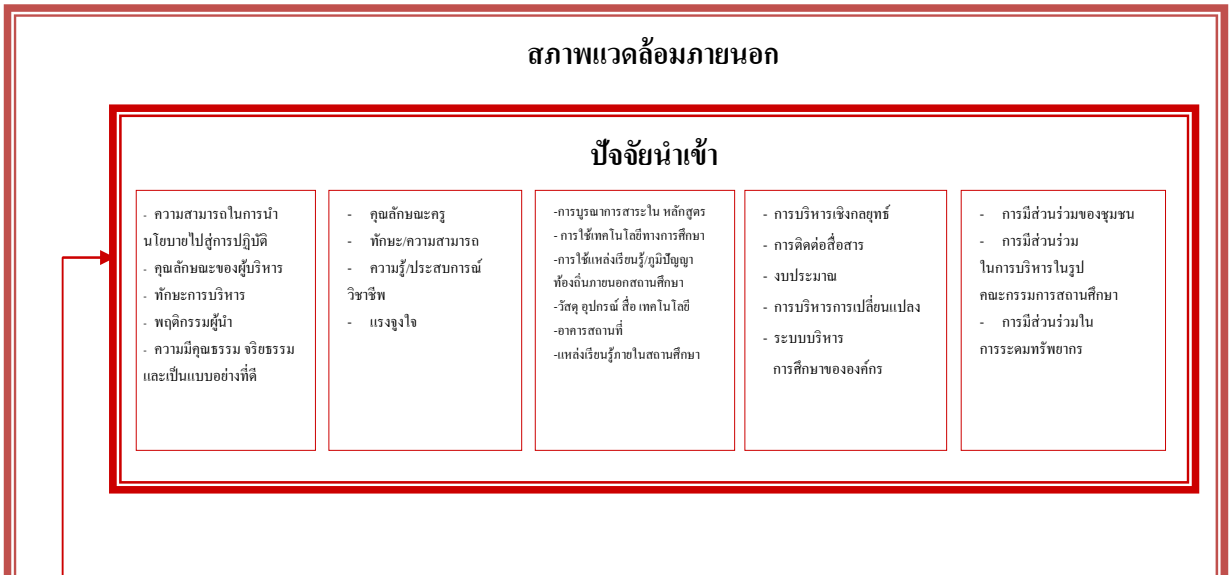
Hanson (2003), บูรณาการกับแนวคิดรูปแบบมิติความมีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ของ Steers (1977) มาประยุกต์ใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย เป็นระบบองค์การที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

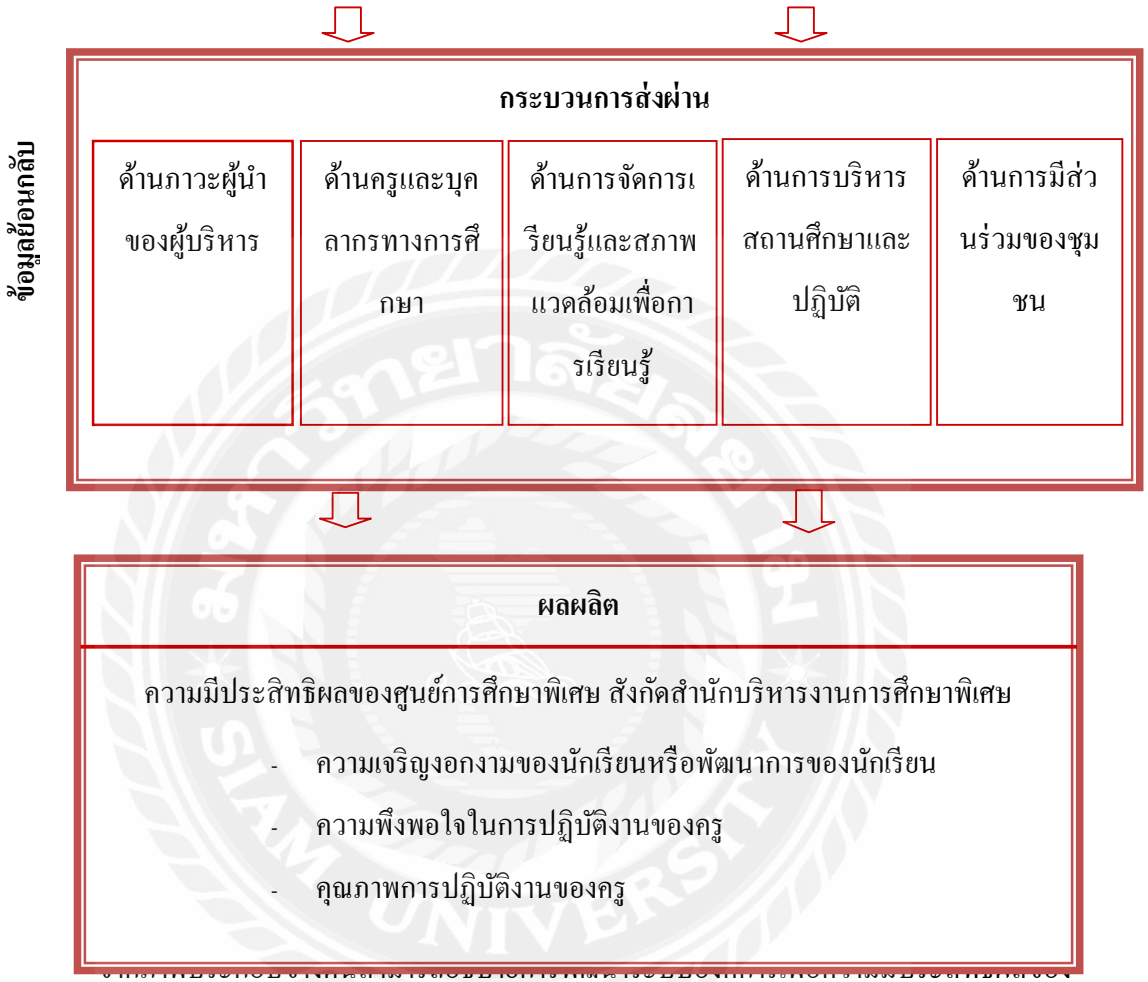
แผนภาพที่ 22 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

- ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
- คุณภาพการปฏิบัติงานของครู

แผนภาพที่ 23 ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสนทนากลุ่ม





ศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ระบบบริหารของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยปัจจัยป้อนดังนี้ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คุณลักษณะของผู้บริหาร ทักษะการบริหารพฤติกรรมผู้นำ ความมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร คุณลักษณะครูทักษะ/ความสามารถความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพแรงจูงใจการบูรณาการสาระในหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้แหล่งเรียนรู้ /ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา งบประมาณ

การบริหารเชิงกลยุทธ์การติดต่อสื่อสารการบริหารการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการศึกษาขององค์กรการมีส่วนร่วมของชุมชนการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร

2.กระบวนการส่งผ่าน (Transformation Process) ของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

3. ผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการปฏิบัติงานของครู

สำหรับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ของระบบนั้นถือว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอดังภาคผนวก ก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของกลุ่มประชากร

1.1 การวิจัยครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 77 คน ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 77 คน ผู้รองอำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ

จำนวน 90 คน ครูหัวหน้างาน 4 กลุ่มงาน จำนวน 308 คน และครูผู้สอน จำนวน 154 คน รวม 706 คน

1.2 การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน77 ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 66 ศูนย์การศึกษาพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 85.98 ของจำนวนศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นกลุ่มประชากรโดยมีผู้ตอบแบบสอบถามรวมจำนวนทั้งสิ้น 607 คน รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ข้อมูลเบื้องต้นของประชากร (N = 607)

กลุ่มประชากร	จำนวน		ร้อยละ
	ส่งไป	รับคืน	
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา	77	63	81.82
ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ	77	63	81.82
รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ	90	73	81.11
ครูหัวหน้างาน 4 กลุ่มงาน	308	254	82.47
ครูผู้สอน	154	154	100
รวมจำนวนผู้ตอบแบบถาม	**706**	**607**	**85.98**

1.3 การวิเคราะห์สถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีตัวแปร 6 ด้าน คือ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ตัวแปรด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และตัวแปรด้านความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งตัวแปรแฝงแต่ละตัวจะประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ที่ใช้ในการอธิบายตัวแปรแฝง ค่าของตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาคำนวณซึ่งจะได้คะแนนดิบ (Raw score) ที่ได้จากแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานนำเสนอไว้ในตารางที่ 11 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อศึกษาลักษณะ

การแจกแจง และการกระจาย ค่าสถิติที่นำเสนอ คือค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (SK) ความโด่ง (KU) และสัมประสิทธิ์กระจาย (C.V.) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คุณลักษณะของผู้บริหาร ทักษะการบริหาร พฤติกรรมผู้นำและความมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.36 ถึง 4.48มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (C.V.) อยู่ระหว่าง 10.72 ถึง 14.75ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48มีค่าสัมประสิทธิ์กระจายเท่ากับ 12.20 ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะความเบ้ซ้าย (SK=-1.16, KU=2.07) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจายของข้อมูลเท่ากับ 14.75 ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (SK=-1.09, KU=1.66) ข้อมูลตัวแปรทุกตัวมีการกระจายค่อนข้างสูง

2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ คุณลักษณะครู ทักษะความสามารถ ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และแรงจูงใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 ถึง 4.46 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (C.V.) อยู่ระหว่าง 11.39 ถึง 14.70 ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ซ้าย (SK) และค่าความโด่ง (KU) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือตัวแปรคุณลักษณะครูเท่ากับ 4.46 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจายเท่ากับ 11.40 ข้อมูลมีลักษณะการกระจายของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (SK=-0.55, KU=-0.48) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรทักษะ/ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์กระจายของข้อมูลเท่ากับ 12.60 ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (SK=-0.15, KU=-0.58) แสดงว่า ข้อมูลตัวแปรทุกตัวมีการกระจายค่อนข้างสูง

3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ การบูรณาการสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี

อาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 ถึง 4.39 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจาย (C.V.) อยู่ระหว่าง 10.80 ถึง 17.03 ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรการบูรณาการสาระในหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจายเท่ากับ 10.80 ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (SK=-0.42, KU=-0.38) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือวัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีค่าสัมประสิทธิ์กระจายเท่ากับ 17.03ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (SK=-0.92, KU=1.50) แสดงว่า ข้อมูลตัวแปรทุกตัวมีการกระจายค่อนข้างสูง

4) ด้านการบริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ และระบบการบริหารการศึกษาขององค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33 ถึง 4.38 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (V.C.) อยู่ระหว่าง11.60 ถึง 13.67 ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 11.60 ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (SK = -0.39, KU = -0.42) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ12.35ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (SK =-0.53, KU=0.19) แสดงว่า ข้อมูลตัวแปรทุกตัวมีการกระจายค่อนข้างต่ำ

5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28 ถึง 4.43 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) อยู่ระหว่าง 12.18 ถึง 13.52 ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือตัวแปรการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 12.36

ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้ายโดยมีความโด่งสูงกว่า 203
(SK = -0.46, KU = -0.35) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือตัวแปรการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 12.18 ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (SK= -0.47, KU = 0.06) แสดงว่าข้อมูลตัวแปรทุกตัวมีการกระจายค่อนข้างต่ำ

6) ตัวแปรด้านความมีประสิทธิผล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 ถึง 4.37 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) อยู่ระหว่าง 11.83 ถึง 15.80 ตัวแปรทั้งหมดมีลักษณะการแจกแจงลักษณะเบ้ซ้าย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 13.20 ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงลักษณะเบ้ซ้าย (SK= -0.49, KU = -0.09) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 11.83 ข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงลักษณะเบ้ซ้าย (SK = -0.25, KU = 0.11) แสดงว่า ข้อมูลตัวแปรทุกตัวมีการกระจายค่อนข้างสูง ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ (N=607)

ตัวแปรสังเกตได้	N	MIN	MAX	Mean	S.D.	SK	KU	C.V.
1.ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร								
ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่-การปฏิบัติ	607	3.000	5.000	4.411	0.473	-0.426	-0.631	10.72
คุณลักษณะของผู้บริหาร	607	1.200	5.000	4.482	0.547	-1.155	2.069	12.20
ทักษะการบริหาร	607	1.333	5.000	4.399	0.592	-1.021	1.619	13.46
พฤติกรรมผู้นำ	607	1.000	5.000	4.360	0.643	-1.092	1.662	14.75
ความมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร	607	1.667	5.000	4.446	0.615	-1.113	1.149	13.83
2.ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา								
คุณลักษณะครู	607	3.000	5.000	4.460	0.508	-0.547	-0.479	11.39
ทักษะ/ความสามารถ	607	2.667	5.000	4.206	0.530	-0.147	-0.582	12.60
ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ	607	2.333	5.000	4.214	0.521	-0.201	-0.155	12.36
แรงจูงใจ	607	2.000	5.000	4.231	0.622	-0.549	0.256	14.70
3.ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้								
การบูรณาการสาระในหลักสูตร	607	2.714	5.000	4.397	0.475	-0.416	-0.377	10.80
การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา	607	2.500	5.000	4.338	0.523	-0.358	-0.240	12.10
การใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา	607	1.000	5.000	4.156	0.648	-0.570	0.632	15.60
วัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี	607	1.000	5.000	4.145	0.706	-0.923	1.503	17.03

อาคารสถานที่	607	1.000	5.000	4.329	0.694	-0.873	1.096	16.03
การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	607	2.000	5.000	4.323	0.663	-0.674	0.272	15.34

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ (N=607) (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	N	MIN	MAX	Mean	S.D.	SK	KU	C.V.
4.ด้านการบริหารสถานศึกษาและปฏิบัติ								
การบริหารเชิงกลยุทธ์	607	2.833	5.000	4.381	0.506	-0.398	-0.418	11.55
การติดต่อสื่อสาร	607	2.500	5.000	4.335	0.527	-0.354	-0.558	12.16
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	607	2.500	5.000	4.325	0.534	-0.529	0.191	12.35
งบประมาณ	607	2.000	5.000	4.338	0.593	-0.744	0.807	13.67
ระบบบริหารการศึกษาขององค์กร	607	2.250	5.000	4.327	0.569	-0.702	0.600	13.15
5.ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน								
การมีส่วนร่วมของชุมชน	607	2.308	5.000	4.277	0.521	-0.474	0.056	12.18
การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	607	1.500	5.000	4.281	0.579	-0.604	1.088	13.52
การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร	607	2.000	5.000	4.426	0.547	-0.455	-0.347	12.36
6.ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ								
ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน	607	2.500	5.000	4.200	0.497	-0.252	0.107	11.83
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	607	2.000	5.000	4.373	0.576	-0.486	-0.099	13.20
คุณภาพการปฏิบัติงานของครู	607	1.000	5.000	4.310	0.679	-0.855	1.396	15.75
ผลรวม	607	2.642	5.000	4.326	0.438	-0.481	0.201	10.12

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยศึกษาผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในการแปรผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

	LEAD01	LEAD02	LEAD03	LEAD04	LEAD05	CompT01	CompT02	CompT03	CompT04	ENV01	ENV02	ENV03	ENV04	ENV05	ENV06	MANA01	MANA02	MANA03	MANA04	MANA05	PAR01	PAR02	PAR03	EFF01	EFF02	EFF03
LEAD01	1	.703	.648	.603	.624	.501	.509	.531	.530	.602	.532	.481	.376	.339	.415	.596	.633	.561	.504	.542	.590	.523	.443	.434	.414	.440
LEAD02		1	.715	.784	.777	.528	.528	.583	.651	.609	.560	.519	.430	.423	.461	.644	.671	.619	.594	.574	.609	.529	.473	.413	.451	.532
LEAD03			1	.741	.796	.519	.545	.584	.666	.599	.563	.559	.465	.453	.429	.619	.669	.647	.599	.603	.569	.504	.457	.418	.490	.532
LEAD04				1	.735	.539	.566	.625	.711	.600	.571	.567	.461	.447	.475	.599	.655	.667	.621	.598	.593	.507	.420	.414	.437	.603
LEAD05					1	.550	.498	.571	.683	.576	.518	.494	.468	.449	.478	.608	.651	.616	.600	.588	.593	.476	.433	.399	.419	.536
CompT01						1	.650	.667	.600	.626	.586	.505	.451	.483	.528	.568	.574	.559	.500	.554	.575	.499	.450	.485	.516	.520
CompT02							1	.743	.672	.611	.662	.618	.511	.449	.488	.566	.638	.646	.495	.552	.573	.534	.358	.515	.542	.533
CompT03								1	.746	.648	.678	.636	.565	.513	.558	.620	.643	.683	.577	.601	.631	.569	.449	.544	.542	.601
CompT04									1	.658	.609	.585	.463	.429	.507	.653	.687	.692	.602	.627	.622	.529	.482	.480	.520	.633
ENV01										1	.783	.601	.518	.567	.616	.747	.733	.692	.693	.708	.681	.639	.581	.543	.580	.562
ENV02											1	.735	.570	.514	.625	.724	.698	.681	.585	.612	.658	.572	.509	.505	.535	.565
ENV03												1	.593	.484	.541	.635	.629	.636	.541	.590	.659	.534	.432	.462	.464	.518
ENV04													1	.728	.682	.569	.554	.590	.517	.548	.527	.426	.321	.438	.397	.419
ENV05														1	.714	.559	.543	.572	.555	.568	.496	.440	.410	.392	.416	.371
ENV06															1	.653	.596	.600	.572	.586	.578	.494	.446	.466	.463	.477
MANA01																1	.710	.708	.695	.720	.706	.610	.567	.490	.554	.554
MANA02																	1	.781	.729	.734	.728	.659	.603	.535	.599	.604
MANA03																		1	.727	.716	.726	.652	.599	.566	.566	.598
MANA04																			1	.789	.624	.554	.521	.459	.508	.511
MANA05																				1	.702	.614	.542	.501	.525	.555
PAR01																					1	.753	.659	.549	.529	.558
PAR02																						1	.722	.525	.562	.512
PAR03																							1	.513	.557	.475
EFF01																								1	.702	.646
EFF02																									1	.705
EFF03																										1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 26 ตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 325 คู่ ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสถิติสำคัญที่ระดับ น้อยกว่า 0.05 คิดเป็นร้อยละ100 และมีความสัมพันธ์ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.321-0.796 โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ทักษะการบริหารกับความมีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.796 รองลงมา ได้แก่ งบประมาณกับระบบบริหารการศึกษาขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .0.789 ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี กับการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.321รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติกับอาคารสถานที่ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.339

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน ปรากฏผล ดังนี้

2.1.1 ค่าความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติคุณลักษณะผู้นำ ทักษะการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ และความมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ทักษะการบริหาร กับ ความมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.796 รองลงมา ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำกับพฤติกรรมผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.784 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติกับพฤติกรรมผู้นำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.603

2.1.2 ค่าความสัมพันธ์ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะครู ทักษะ/ความสามารถ ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และแรงจูงใน พบว่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ กับ แรงจูงใจโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.746 รองลงมา ได้แก่ ทักษะ/ความสามารถ กับ ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.743 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับน้อยที่สุด ได้แก่ คุณลักษณะครู กับ แรงจูงใจโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.600

2.1.3 ค่าความสัมพันธ์ด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ การบูรณาการสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาการใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี อาคารสถานที่ และ การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่การบูรณาการสาระในหลักสูตร กับ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.783 รองลงมา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา กับ การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.735 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานสถานศึกษากับอาคารสถานที่โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.484

2.1.4 ค่าความสัมพันธ์ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ และระบบบริหารขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่งบประมาณ กับ ระบบบริหารการศึกษาขององค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.789 รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร กับ การบริการการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.781 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์กับงบประมาณโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.695

2.1.5 ค่าความสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร พบว่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.753 รองลงมา ได้แก่ การบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.722 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่

การมีส่วนร่วมของชุมชน กับ การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.659

2.1.6 ค่าความสัมพันธ์ด้านความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่ามีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.705 รองลงมาได้แก่ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.702 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียนกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.646

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity

ตัวแปร	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	Bartlett's Test of Sphericity	sig.
LEADER	0.887	2724.55	0.00
COMPT	0.814	1654.612	0.00
ENVO	0.842	2472.937	0.00
MANAG	0.883	2533.098	0.00
PARTI	0.733	911.249	0.00
EFFI	0.734	822.726	0.00
Total	0.962	15284.093	0.00

จากผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นว่าเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity metrix) หรือไม่ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเท่ากับ 0.962 แสดงว่า

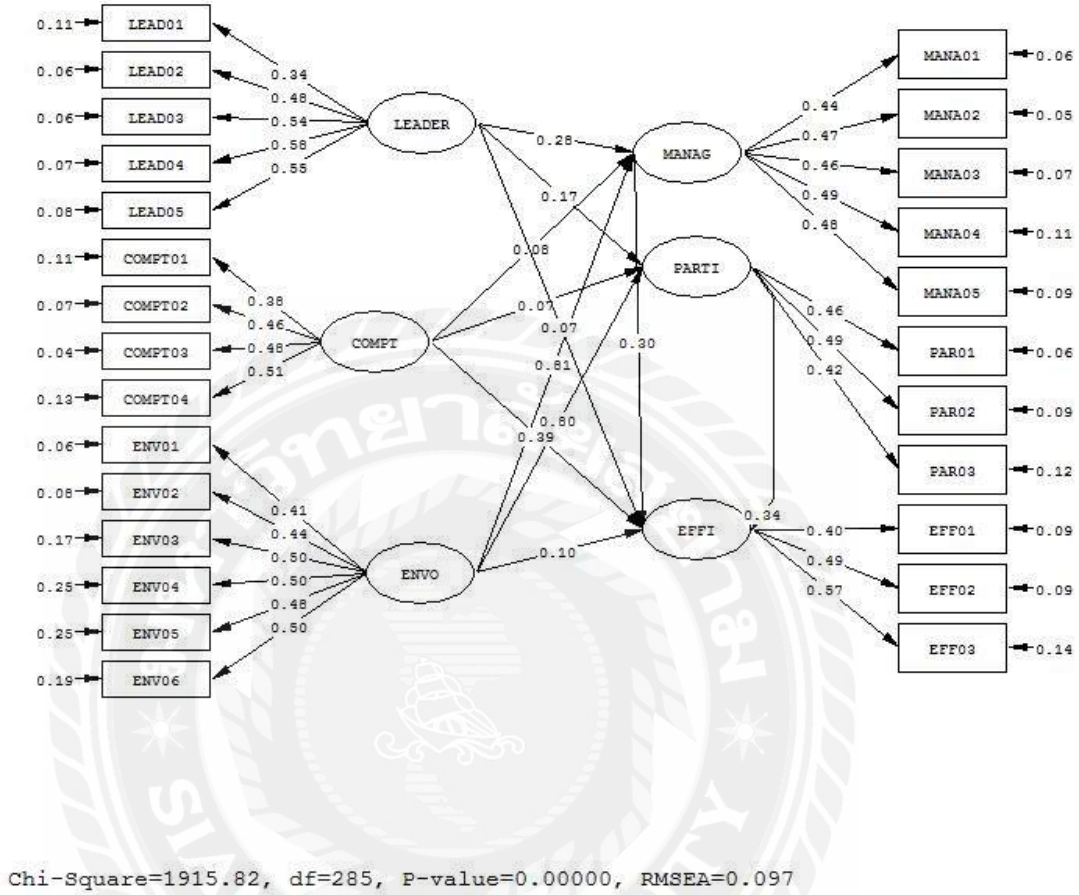
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.962 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันภายในต่อกันเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป

2.2

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดสมมติฐานในการทดสอบ คือ เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมตามโมเดลสมมติฐานที่สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เท่ากับเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายนอก 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว คือ ตัวแปรด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และตัวแปรความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ จำนวน 26 ตัวแปร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลขององศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล (LISREL) และมีข้อมูลสอดคล้องเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยแต่ละด้านมาพัฒนาเป็นร่างระบบองค์การกับองค์กรของศูนย์การศึกษาพิเศษตามน้ำหนักของเส้นแสดงอิทธิพลในตัวแปรแต่ละด้าน ตามลำดับ โดยใช้กรอบคิดของ Lunenburg and Ornstein (2008) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยป้อน กระบวนการแปรรูป และผลผลิต มาเป็นกรอบในการพัฒนาระบบ ผลที่ได้รับคือ ร่างระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และนำไปพัฒนาระบบต่อไป

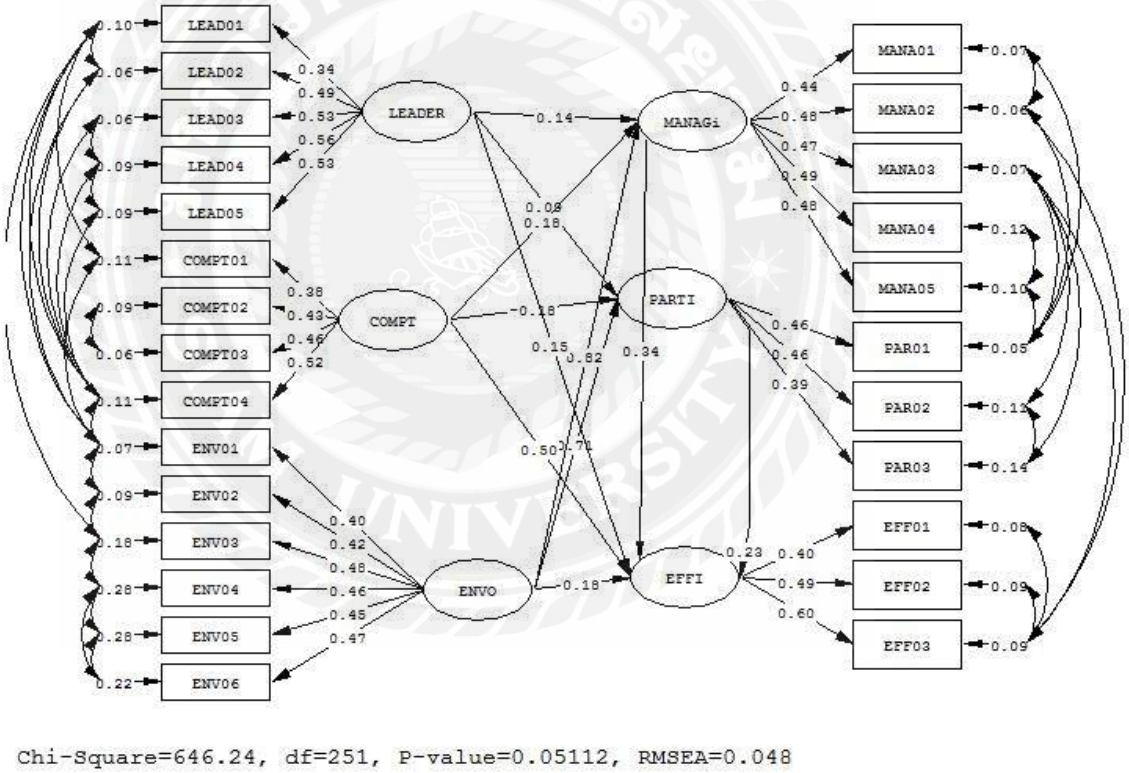


แผนภาพที่ 24 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตัวแบบก่อนปรับ

ผลการทดสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กับข้อมูลเชิงประจักษ์วิเคราะห์โดยกำหนดให้ความคาดเคลื่อนในการวัดไม่สัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1915.82 มีค่าองศาอิสระเท่ากับ 285 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.80 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGIF) เท่ากับ 0.76 ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ

(RMR) เท่ากับ 0.017 และค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (Largest Standardized residuals) เท่ากับ 0.097

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งการปรับโมเดลในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีดัดแปรโมเดล (Modification indices) และผลจากการปรับโมเดลผู้วิจัยได้โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภาพที่ 25 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตัวแบบหลังปรับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่า ไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 646.24 องศาอิสระเท่ากับ 251 ที่ระดับความน่าจะเป็น (P) เท่ากับ 0.051ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI=0.96) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGIF=0.92) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนีกำลัง 2 ของส่วนที่เหลือ (RMR=0.010) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (Largest standardized residuals) เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม (0.05) และกราฟคิวพล็อตของค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Q plot of standardized residuals) มีความชันมากกว่าแนวทแยง ซึ่งเป็นการแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.62 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 62

ตารางที่ 14
ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ตัวแปรตาม	MANG (R^2=0.80)			PARTI (R^2=0.97)			EFFI (R^2=0.62)		
ตัวแปรเหตุ	**DE**	**IE**	**TE**	**DE**	**IE**	**TE**	**DE**	**IE**	**TE**
LEAD	0.14	-	0.14	0.08	-	0.08	0.15	0.07	0.22
t-value	***3.15***		***3.15***	***1.96***		***1.96***	***2.34***	***2.04***	2.56
COMPT	0.18	-	0.18	0.18	-	0.18	0.50	0.10	0.60
t-value	***1.98***		***1.98***	***2.62***		***2.62***	***3.48***	***2.77***	5.01
ENVO	0.82	-	0.82	0.71	-	0.71	0.18	0.58	0.76

t-value	***9.93***		***9.93***	***8.69***		***8.69***	***3.19***	***4.87***	***9.02***
MANG							0.34		0.34
t-value							***5.57***		***5.57***
PARTI							0.23		0.23
t-value							***2.26***		***2.26***

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, * p <0.05, ** p<0.01

ไค-สแควร์= 646.24 df=251 p=0.05112, GFI=0.96, AGI= 0.92

และเมื่อพิจารณาการส่งผลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดจากด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.50 รองลงมาคือ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ โดยส่งผลทางบวก เท่ากับ 0.34

ตัวแปรความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้รับการส่งผลทางอ้อมสูงสุดจากด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ โดยส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.58 โดยส่งผ่านด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมาคือ ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.10 โดยส่งผ่านด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติและด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน แสดงว่าความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จะต้องมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) ที่ดี มีการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคู่กันไป มีลักษณะขององค์การที่มีโครงสร้างและเทคโนโลยีที่ดี มีนโยบายการบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสารที่ดี มีการตัดสินใจที่ดี มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้เกิดความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษอย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนที่ 3 พัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาขึ้นดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์และค่าการส่งผลของปัจจัยในแต่ละด้านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เมื่อพิจารณาการส่งผลของปัจจัยในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอกด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Matrix LAMDA-X			EP.	t	R^2
LEADER	→	LEAD01	0.34	20.20	0.53
LEADER	→	LEAD02	0.49	27.68	0.80
LEADER	→	LEAD03	0.53	28.37	0.82
LEADER	→	LEAD04	0.56	26.82	0.77
LEADER	→	LEAD05	0.53	26.61	0.76

ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้รับการส่งผลสูงสุดจากตัวแปรสังเกตได้จากตัวแปรพฤติกรรมผู้นำ โดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.56 รองลงมา คือ ทักษะการบริหาร โดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอกด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

Matrix LAMDA-X			EP.	t	R^2
COMPT	→	COMPT01	0.38	21.24	0.57
COMPT	→	COMPT02	0.43	23.72	0.67
COMPT	→	COMPT03	0.46	26.60	0.73
COMPT	→	COMPT04	0.52	25.01	0.71

ตัวแปรด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งผลสูงสุดจากตัวแปรสังเกตได้จากตัวแปรแรงจูงใจโดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.52 รองลงมา คือความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอกด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

Matrix LAMDA-X			EP.	t	R^2
ENVO	→	ENVO01	0.40	25.27	0.71
ENVO	→	ENVO02	0.42	23.85	0.66
ENVO	→	ENVO03	0.48	21.32	0.56
ENVO	→	ENVO04	0.46	17.83	0.43
ENVO	→	ENVO05	0.45	17.47	0.42
ENVO	→	ENVO06	0.47	19.94	0.51

ตัวแปรด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ได้รับการส่งผลสูงสุดจากตัวแปรสังเกตได้จากตัวแปรการใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอ

กสถานศึกษา โดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.48 รองลงมา คือการใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ

Matrix LAMDA-Y			EP.	t	R^2
MANNG	→	MANA01	0.44	-	0.74
MANNG	→	MANA02	0.48	33.69	0.80
MANNG	→	MANA03	0.47	28.39	0.75
MANNG	→	MANA04	0.49	25.18	0.65
MANNG	→	MANA05	0.48	26.08	0.68

ตัวแปรด้านการบริหารของสถานศึกษาและการปฏิบัติ ได้รับการส่งผลสูงสุดจากตัวแปรสังเกตได้จาก ตัวแปรงบประมาณ โดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.49 รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร โดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายใน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

Matrix LAMDA-Y			EP.	t	R^2
PARTI	→	PAR01	0.46	-	0.82
PARTI	→	PAR02	0.46	25.86	0.68
PARTI	→	PAR03	0.39	21.14	0.53

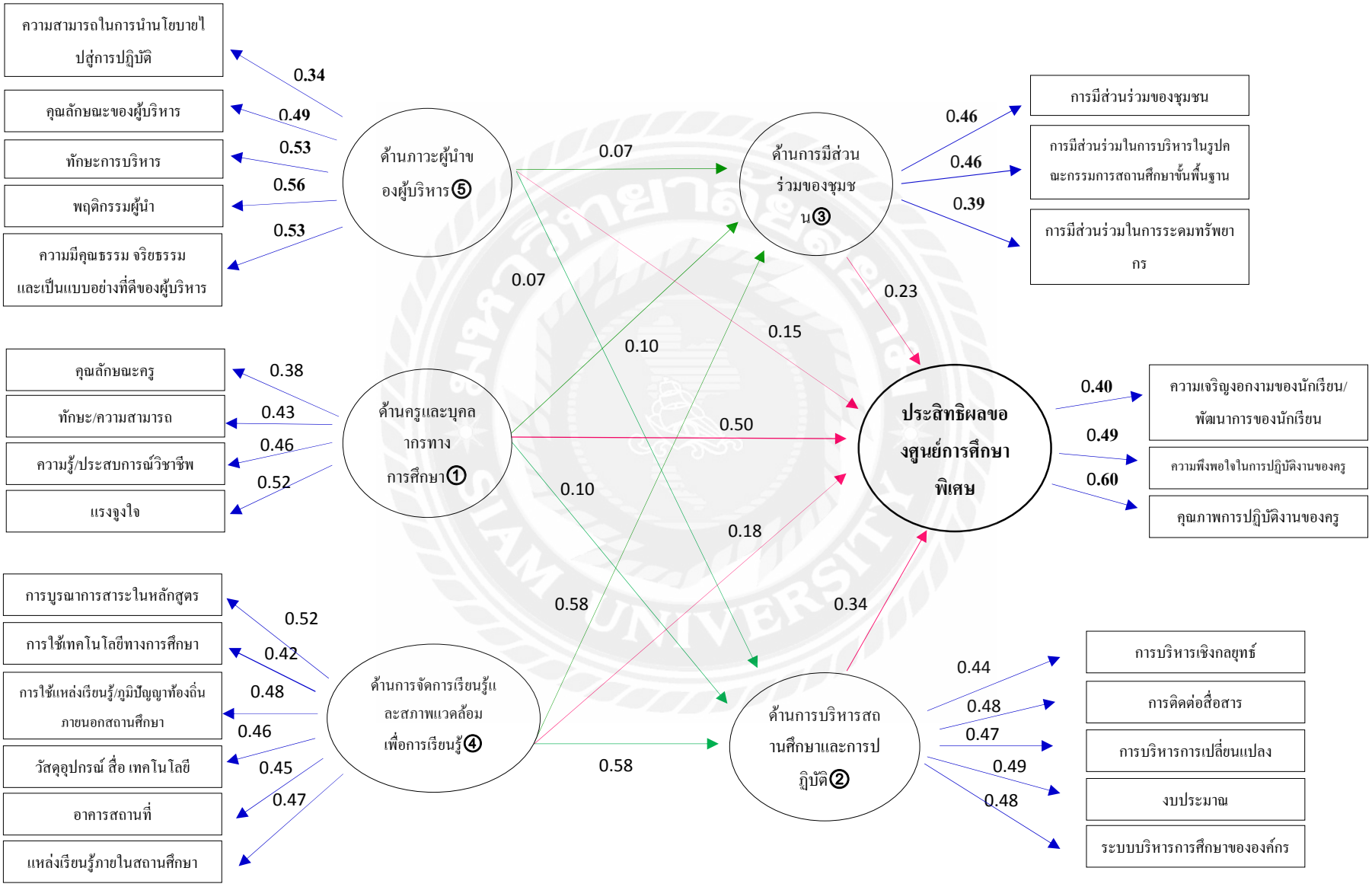
ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้รับการส่งผลสูงสุดจากตัวแปรสังเกตได้จากตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.46 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักปัจจัยของตัวแปรแฝงภายในด้านความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

Matrix LAMDA-Y			EP.	t	R^2
EFFI	→	EFF01	0.40	-	0.67
EFFI	→	EFF02	0.49	20.52	0.73
EFFI	→	EFF03	0.60	19.11	0.80

ตัวแปรความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้รับการส่งผลสูงสุดจากตัวแปรสังเกตได้จากตัวแปรคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.60 รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีการส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.49 ตามลำดับ ดังแผนภาพที่ 26

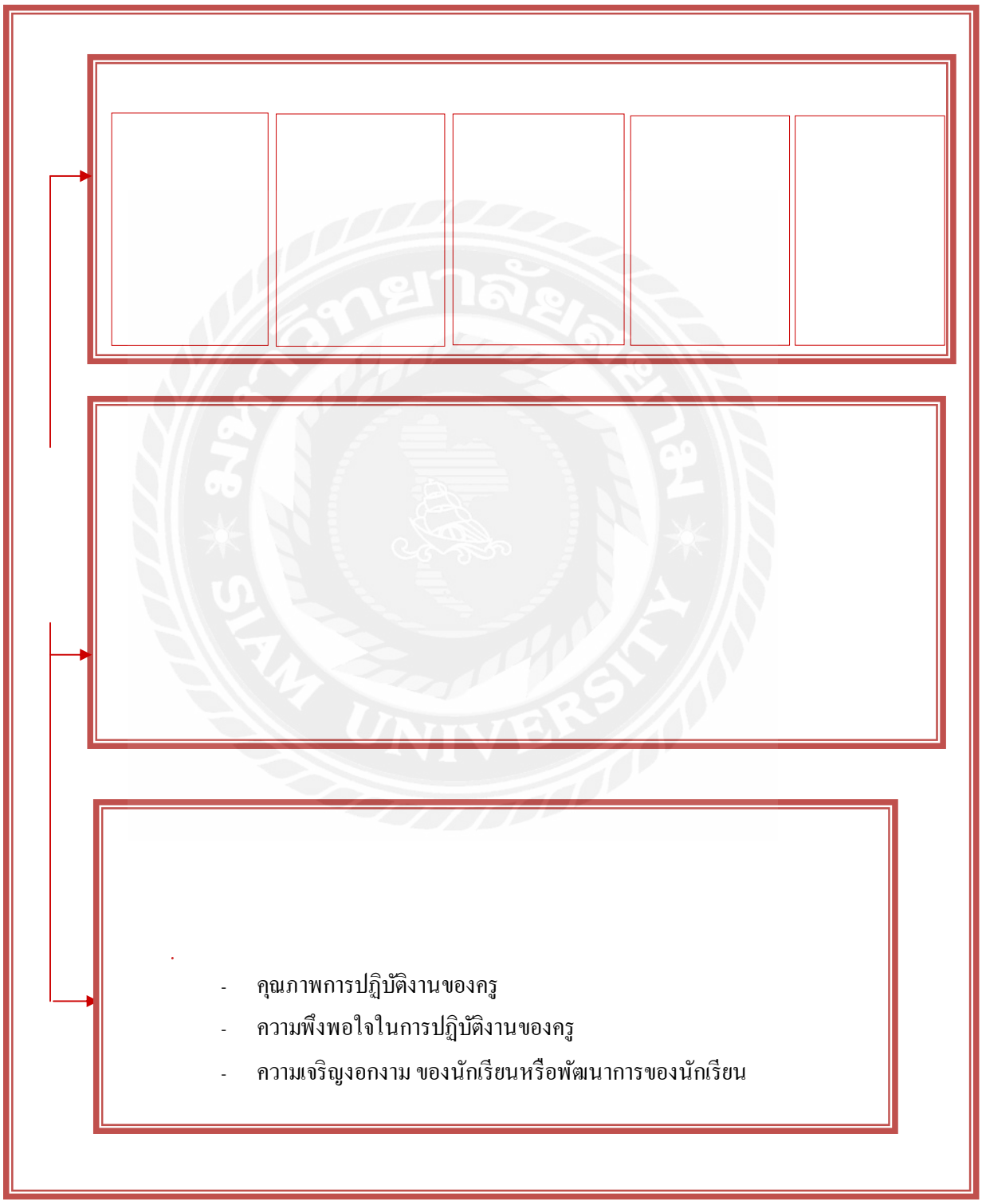
แผนภาพที่ 26 อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบทฤษฎีระบบเปิดซึ่งเป็นระบบที่สอดคล้องกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยใช้แนวคิดเชิงระบบองค์การ และโรงเรียน ของ Lunenburg and Ornstein (2008), Hoy and Miskel (2001,2008), Owens (2007), Hanson (2003), บูรณาการกับแนวคิดรูปแบบมิติความมีประสิทธิผลที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ของ Steers (1977) นำไปพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

แผนภาพที่ 27ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่เรียงตามค่าน้ำหนักจากมากไปหาน้อย

แผนภาพที่ 28 ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



จากแผนภาพที่ 28 สามารถอธิบาย ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ดังนี้

1.ปัจจัยนำเข้า (Input) ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ยกร่างขึ้นมีปัจจัย ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และคุณลักษณะครู ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ประกอบด้วย งบประมาณ และระบบบริหารสถานศึกษาขององค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร และคุณลักษณะของผู้บริหาร

2. กระบวนการส่งผ่าน (Transformation process) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย แรงจูงใจ และทักษะ/ความสามารถ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของชุมชน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และการบูรณาการสาระในหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำ ทักษะการบริหาร และความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษากระทำภายในกระบวนการแปรรูปดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อผลผลิตของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ผลผลิต (Outputs) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ คุณภาพการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน

จะเห็นว่าสภาพแวดล้อมภายนอกมีปฏิกิริยาต่อผลผลิต และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ ข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตัวอย่างเช่น

ข้อมูลย้อนกลับที่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงในแต่ละปีการศึกษาสามารถนำไปใช้แก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในบทนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่สำคัญดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. เพื่อพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนี้เป็นการเสนอผลการวิจัยตามประเด็นหลักในการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีคำถามนำสำหรับการวิจัย 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นอย่างไร

2. ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะอย่างไร

สรุปผลการวิจัยในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นอย่างไร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของกลุ่มประชากร

1.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 77 ศูนย์

1.2 ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 77 คน รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 90 คนประธานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 77 คน ครูประจำการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 308 คน และครูประจำการปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนของศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จำนวน 154 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 706 คน

1.3 การวิเคราะห์สถิติงานวิจัย มี 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คุณลักษณะของผู้บริหาร ทักษะการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ และความมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมผู้นำ ข้อมูลทุกองค์ประกอบมีการกระจายค่อนข้างสูง

2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะครู ทักษะ/ความสามารถ ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และแรงจูงใจ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะครู องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะ/ความสามารถ ข้อมูลทุกองค์ประกอบมีการกระจายค่อนข้างสูง

3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6องค์ประกอบ คือ การบูรณาการสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี อาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบูรณาการสาระในหลักสูตร องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี ข้อมูลทุกองค์ประกอบมีการกระจายค่อนข้างสูง

4) ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ และระบบการบริหารการศึกษาขององค์กร องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการบริหารเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ข้อมูลทุกองค์ประกอบมีการกระจายค่อนข้างต่ำ

5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน ข้อมูลทุกองค์ประกอบมีการกระจายค่อนข้างต่ำ

6) ตัวแปรด้านความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ คุณภาพการปฏิบัติงานของครู องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู องค์ประกอบที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ข้อมูลทุกองค์ประกอบมีการกระจายค่อนข้างสูง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

2 . 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 26 ตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 325 คู่ ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสถิติสำคัญที่ระดับ น้อยกว่า 0.05 คิดเป็นร้อยละ100 และมีความสัมพันธ์ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ทักษะการบริหารกับความมีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีกับการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกันปรากฏผลดังนี้

2.1.1 ค่าความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ตัว ได้แก่ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ คุณลักษณะของผู้บริหาร ทักษะการบริหาร

พฤติกรรมผู้นำ และความมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ทักษะการบริหารกับคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ ความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติกับพฤติกรรมผู้นำ

2.1.2 ค่าความสัมพันธ์ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ตัว ได้แก่ คุณลักษณะครู ทักษะ/ความสามารถ ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และแรงจูงใจ พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพกับแรงจูงใจ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ คุณลักษณะครูกับแรงจูงใจ

2.1.3 ค่าความสัมพันธ์ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ตัว ได้แก่ การบูรณาสาระในหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี อาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ การบูรณาการสาระในหลักสูตรกับการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานกับอาคารสถานที่

2.1.4 ค่าความสัมพันธ์ด้านการบริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ตัว ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ และระบบการบริหารการศึกษาขององค์กร พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ งบประมาณกับระบบบริหารการศึกษาขององค์กร องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์กับงบประมาณ

2.1.5 ค่าความสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ตัว ได้แก่ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการบริหารในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร

2.1.6 ค่าความสัมพันธ์ด้านความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ตัว ได้แก่ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และ คุณภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ ความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียนกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู

2 . 2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นคือยอมรับสมมติฐานว่าโมเดลการวิจัยที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI=0.96) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ทำการปรับแก้ (AGIF=0.92) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR=0.010) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่างตัวแปรสูงสุด (Largest standardized residuals) เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่เหมาะสม (0.05) และกราฟคิวพล็อตของค่าเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Q plot of standardized residuals) มีความชันมากกว่า แนวทแยง ซึ่งเป็นการแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

และเมื่อพิจารณาการส่งผลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดจากด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.50 รองลงมาคือ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ โดยส่งผลทางบวก เท่ากับ 0.34

ส่วนตัวแปรความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้รับการส่งผลทางอ้อมสูงสุดจากด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

โดยส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.58 โดยส่งผ่านด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมาคือ ด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยส่งผลทางบวกเท่ากับ 0.10 โดยส่งผ่านด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติและด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน แสดงว่า ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จะต้องมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEAD) ที่ดี มีการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคู่กันไป มีลักษณะขององค์การที่มีโครงสร้างและเทคโนโลยีที่ดี มีนโยบายการบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสารที่ดี มีการตัดสินใจที่ดี มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้เกิดความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างเป็นรูปธรรม

2. ระบบองค์การที่มีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีลักษณะอย่างไร

ผู้วิจัยได้ยกร่างระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษขึ้น ผู้วิจัยได้นำปัจจัยแต่ละด้านมาพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามค่าน้ำหนักของตัวแปรแต่ละด้านเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Lunenburg and Ornstein (2008) มาเป็นกรอบในการพัฒนาระบบ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และคุณลักษณะครู ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติประกอบด้วย งบประมาณ และระบบบริหารสถานศึกษาขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร และคุณลักษณะของผู้บริหาร

2. กระบวนการส่งผ่าน (Transformation process) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย แรงจูงใจ และทักษะ/ความสามารถ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และการบูรณาการสาระในหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำ ทักษะการบริหาร และความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำภายในกระบวนการแปรรูปดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อผลผลิตของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3. ผลผลิต (Outputs) ได้แก่ ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย คุณภาพการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน

จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกมีปฏิกิริยาต่อผลผลิตเหล่านี้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ ข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ ตัวอย่างเช่น ข้อมูลย้อนกลับที่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงในแต่ละปีการศึกษาซึ่งสามารถนำไปใช้แก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบประเด็นที่เห็นควรนำมาอภิปรายเรียงตามค่าน้ำหนักของตัวแปรแต่ละด้านจากมากไปน้อย ตามลำดับของประเด็นที่ได้จากผลการวิเคราะห์ ระบบองค์การของศูนย์การศึกษาพิเศษ และการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีความสอดคล้องและการนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและให้เกิดประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาการส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษที่ได้รับการส่งผลทางตรงสูงสุดจาก ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับ และการส่งผลทางอ้อมได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผ่านตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามลำดับ

ผู้วิจัยได้นำปัจจัยแต่ละด้านมายกร่างระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ตามค่าน้ำหนักของตัวแปรแต่ละด้านเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตามลำดับ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Lunenburg and Ornstein (2008) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

1. ประเด็นด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่ร่างขึ้นมีปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ และคุณลักษณะครู ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ได้แก่ งบประมาณ และระบบบริหารสถานศึกษาขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ความมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร และคุณลักษณะของผู้บริหาร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้นำ ความมีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี มาเป็นปัจจัยนำเข้า สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ (Robbins,1998) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และนอกจากนั้นยังประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้/ประสบการณ์วิชาชีพ คุณลักษณะครู ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่ความมีประสิทธิผลได้ จากแนวคิด (สุรศักดิ์ หลาบมาลา,2543) กล่าวว่า กลุ่มประเทศ OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) ได้นิยามศัพท์การทำงานของครูที่มีคุณภาพไว้ดังนี้ครูต้องมีความรู้ในหลักสูตรและเนื้อหาวิชาในหลั

กสูตรอย่างเพียงพอ มีทักษะด้านวิชาชีพครูและมีความสามารถในการใช้ยุทธวิธีในการสอนและการประเมินผลอย่างหลากหลาย มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความจริงใจในการรับรู้ศักดิ์ศรีของนักเรียน ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพราะครูต้องรับภาระรับผิดชอบในด้านการจัดการหลายๆ ด้าน

2. ประเด็นด้านกระบวนการส่งผ่าน (Transformation process) ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้แก่ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย แรงจูงใจ และทักษะ/ความสามารถ ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของชุมชน และการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากร ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย การใช้แหล่งเรียนรู้/ภูมิปัญญาท้องถิ่นภายนอกสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และการบูรณาการสาระในหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำ ทักษะการบริหาร และความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะผู้นำด้านความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

เป็นด้านที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการแปรรูปซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะสำคัญที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะสำคัญที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Lim and Daft,2004) ประกอบด้วยคุณลักษณะทางกายภาพ สติปัญญา ความสามารถ บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางสังคม และคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน ด้วยการขับเคลื่อนเพื่อบรรลุผลสำเร็จมุ่งสู่ความมีประสิทธิผล นอกจากนั้นยังต้องประกอบด้วย ด้านการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ รวมทั้งต้องมีส่วนร่วมของชุมชน เข้ามาประกอบด้วยจึงจะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในแนวคิดการมีส่วนร่วม (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาไว้ เมื่อปรับเปลี่ยนตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยพบว่ามีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถสื่อความหมายได้เข้าใจมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีเชิงระบบ

หากได้มีการดำเนินการตามกระบวนการอย่างครบถ้วนตามการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

3.**ประเด็นด้านผลผลิต (Outputs)** ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาและใช้ปัจจัยนำเข้าทั้งหลายจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเปลี่ยนรูปปัจจัยนำเข้าเหล่านั้นผ่านกิจกรรมการบริหารในกระบวนการส่งผ่านให้แก่ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อทำให้เกิดผลผลิตได้แก่ ความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย คุณภาพการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และความเจริญงอกงามของนักเรียนหรือพัฒนาการของนักเรียน ดังจะเห็นได้จากแนวคิด (พิมพรรณ สุริโย,2552:25) ว่าประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบได้เป็นอย่างดี

จะเห็นว่าข้อมูลย้อนกลับของระบบสภาพแวดล้อมภายนอกมีปฏิกิริยาต่อผลผลิตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ ซึ่งข้อมูลย้อนกลับมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ข้อมูลย้อนกลับที่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงในแต่ละปีการศึกษา สามารถนำไปใช้แก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับนโยบาย

1.1.1 กระทรวง องค์กรที่เกี่ยวข้อง และ หน่วยงานประสานด้านคนพิการ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้ตรงตามความต้องการของศูนย์การศึกษาพิเศษ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.1.2 หน่วยงานต้นสังกัด ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษด้วยกัน

โดยการคัดเลือกหรือสรรหาศูนย์การศึกษาพิเศษที่เป็นต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยมและเป็นที่ยอมรับในด้านต่างๆของการบริหารจัดการ แล้วขยายผลไปยังศูนย์การศึกษาพิเศษแต่ละแห่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาสู่ความมีประสิทธิผล โดยไม่กระทบต่อการดำเนินงานตามปกติของศูนย์การศึกษาพิเศษ และควรประชาสัมพันธ์ผลงานให้ศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งอื่นๆได้รับทราบ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และได้พัฒนาตนเองในโอกาสต่อไป

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1.2.1 สถานศึกษาสังกัดอื่นๆ สามารถนำระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางกับสถานศึกษาในการพัฒนาระบบองค์การต่อไป

1.2.2 สถานศึกษาสังกัดอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลได้

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับสาขาบริหารการศึกษา

1.3.1 สาขาวิชาสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษานำผลการวิจัยไปศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาระบบองค์การของสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ

1.3.2 องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาต่อยอดให้กับนักศึกษารุ่นต่อไปได้เรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสาขาวิชาให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษางานวิจัยของศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (Best- Practice) ในโอกาสต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่ส่งเสริมให้ระบบองค์การเพื่อความมีประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้เกิดการพัฒนายิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กมลวรรณ รอดจ่าย . 2552. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก . วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ ,สำนักงาน. 2549. การเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดิน. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรพริ้นติ้ง.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,สำนักงาน. 2551. คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวั ลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา . กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษา.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , สำนักงาน. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ .ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

งามเพ็ญ พันธ์ดี. 2545. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานโรงเรียน พ.ศ. 2541 ของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูชาติ พ่วงสมจิตต์. 2549. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญาณิศา บุญจิตร์. 2552. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทองหล่อ เดชไทย. 2544. ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธวัช กรุดมณี . 2550. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญลักษณ์ นันทมนตรี . 2550. ปัจจัยนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครปากเกร็ด . ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ. 2550. ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย . 2542. โมเดลลิสเรล :สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย . พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นภสร ตันปัทมดิลก . 2548. การดำเนินงานของโรงเรียนต้นแบบที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิสดารก์ เวชยานนท์ . 2550. Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย . กรุงเทพมหานคร: กราฟโกซิสเต็มส์.

บุญเรือง ศรีเหรัญ . 2542. การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม . 2538. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด . วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิติชาย ตันปิติ. 2547. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต , สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพรรณ สุริโย .2552.การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. 2552. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย . วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มุกดา เลขะวิพัฒน์. 2555. การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมตต์เมตต์การุณจิต. 2547. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่ วม :ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คส์พอยท์.

ยุวราณี สุขวิญญาณ์. 2549. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน),สำนักงาน. 2548. มาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุ ณภาพการศึกษา(องค์กรมหาชน), สำนักงาน. (2550). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2544-2548). กรุงเทพมหานคร: รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

รุจา รอดเข็ม. 2547. การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2550(ข).รายงานการวิจัยประเมินผลตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : เพลินสตูดิโอ.

วชิราภรณ์ ทะคะทิน. 2551. การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา วิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณี แกมเกตุ. 2551. วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546. การบริหาร :หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

วารุณี ศุภบัณฑิต. 2548. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับสถานศึกษาจังหวัดนครนายก :การวิเคราะห์เชิงสังคมวิทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการ ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. 2545. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาการศึกษา.

ศุภลักษณ์ เศรษฐะพานิช. 2550. การพัฒนาระบบบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศึกษาธิการ, กระทรวง, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ . ม.ป.ป. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ .ศ. 2553. ม.ป.ท. (เอกสารชุดแนวทางการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษา พิเศษ)

ศึกษาธิการ, กระทรวง, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ . ม.ป.ป. คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ. ม.ป.ท.

ศึกษาธิการ, กระทรวง, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ . ม.ป.ป. แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ. ม.ป.ท. (เอกสารชุดแนวทางการประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษาพิเศษ

ศึกษาธิการ, กระทรวง, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ . พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการพ.ศ. 2551

สถาพร ปิ่นเจริญ. 2545. ความแตกต่างที่ไม่แตกต่างของคำว่า ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล . วารสาร มฉก. วิชาการ 5,10. 57-58.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551. ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ . วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. 2549. การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน . วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2543. การจัดการและการพัฒนาวิชาชีพครู : The Utilization Professon.

องอาจ นัยพัฒน์. 2544. วิวัฒนาการความเชื่อและแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการประเมิน . วารสารการวัดผลการศึกษา. 22, 66 (ม.ค.-เม.ย. 2544). 6.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. 2551. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์

อุทัย บุญประเสริฐ และจิราภรณ์จันทรสุพัฒน์ . 2545. ภารกิจโครงสร้างและอัตรากำลังของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. กรุงเทพมหานคร: ที.ที.ซี. คอมมิวนิเคชัน

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ . “ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ”.วารสารครุศาสตร์. 23,1 (กรกฎาคม – กันยายน 2537) : 17-29.

Barnard, I.C. 1996. The Functions of the Executive. England. Massachusetts, and London: Harvard University Press Cambridge.

Bass,Bernard M.&Avolio, Bruce J. 1994. Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage.

Bedeian, Authur G. 1993. Management. 3rd ed. Orlando: HarcountBrace javanavich College.

Bigs, C.L. Birks, E. G. and Atkins, W. 1980. Managing the Systems Development Process. Engle wood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bratton, J. Grint, K. and Nelson, D.L. 2005. Organizational Leadership. Ohio: South-Western.

Burke, W.W. and Litwin, G.H. 1992. “A casual model of Organizational performance and change”. Journal of Management. 18(3), 532-545.

Campbell,R.F.et.al. 1978. Introduction to Educational Administration. 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Certo, Samueti C. 1990. Modern Management. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Cultance, P. 1994. Consumer evaluation of quality management and quality assurance systems for schools. (Paper prepared for the Australian Quality Council Conference, Sydney: NSW Department of School Education, 8-9)

Etzioni, Amitai. 1964. ModernOrganizations. NewJersey: PrenticeHall.

Gibson, James L., Ivancench, John M. AndDonnelly, James H. 1979. Organizations : behavior, structure, processes. Michigan: Business Publications.

Hannan , Michael T ., Freeman , John . 1977 . ThePopulationEcologyofOrganizations . AmericanJournalofSociology. 82,5 (March 1977). 929-964.

Hoy, Wayne K, and Miskel, C.G. 2001. Educational administration : Theory, research, and practice.6th ed. Singapore: McGraw-Hill.

Hoy, Wayne K, and Miskel, Cecil.G. 2008. Educational administration : Theory, research, and practice. 8th ed. Singapore: McGraw-Hill.

House, R.J. and Mitchell, R.R. 1971. “Path-goal theory of leadership”. Journal of contemporary 3 Business. 3, 81-97.

Kast, Fremont E; and Rosenzweig. 1973. Organization and Management. 4th ed. New York: McGraw-Hill.

Kimbrough.Ralph B. and Michael Y Nunnery. 1990. Educational Administration. New York: Macmillan Publishing Company.

Koontz, lbg., and H. Weihrich. 1986. Management. Singapore: McGraw-Hill, lnc.

Koontz, Harold and Weihrich, Heinz. 1978. Essentials of Management. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.

Loffier, Elke. 2009. "Difining Quality in Public Administration". [Online].Retrieved 21 October 2009. Available from: www.vus.uni-lj.silnispa/looooefflu.doc.

Lunenburg, Fred C., and Ornstein, Allan C. 1996. Educational Administration. 2nd ed. California: Wadsworth publishing company.

Lunenburg, Fred C., and Ornstein, Allan C. 2008. Educational Administration : Concept and Practices. 5th ed. Wadsworth: Cengage Learning.

Luthans Fred. 2002. Organizational Behavior. 9th ed. New York: Mcgraw-Hill.

Mackenze,R. Alee. 1969. "The Management Prices in 3-D". Harvard Business Review, November-December.

McFarland, Dalton E. 1979. Management: foundationsandpractices. NewYork: Macmillan.

Moorhead, G. and Griffin R.W.Z 1998. Organizational behavior : Managing people and organizational. 5th ed. Boston: Houghton Miffin.

Nanus, B. 1996. Visionary Leadership. San Francisco: Jossey-Bass.

Owens, Robert G., and Valesky, Thomas C. 2007. Organizational Behavior in Education : Adaptive Leadership and School Reform. 9th ed. London: Pearson Education, Inc.

Price,J.L. 1972. "Study of Organizational Effectiveness." SociologinalQuartery 12.

Robbins, Stephen P. 1998. Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications. 7th ed. Arizona: Prentice Hall.

Robbins, S.P.&Barnwell N. 2007. Organizational Theory Concept and Case. 3rd ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Robins, S.P. 2007. Organizational Theory Structure, Design And Applications. 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall International Inc.,.

Schein Edgar h. 1990. Organization psychology. 2nd ed. New jersey: Prentice Hall.

Seashore.S.E. and Yuchtman E. 1980. "Factorial Analysis of Organizational Performance". Administrative Science Quarterly.

Semprevio, P.C. 1976. System Analysis : Definition, Process and Design. New York: Science Prentice Hall.

Sergiovanni, Thomas J.,Burlingame, Martin, Coombs, Fred S., and Thurston, Pual W. 1992. Education Governance and Administration. 3rd ed. Massachusetts : A Division of Simon and Schutter.

Smith, August W. 1982. Management System : Analysis and Application. Japan: CBS College publishing.

Smith, William A. 1978. "System concept, total". Encyclopedia of Professional Management, 1: 1130-1132.

Steers,M.R. , Ungson, R.G., Mowday T.R. Managing. 1985. Effective Organization: An Introduction. Boston: Kent Publish company.

Steers, Richard M. 1977. Organization Effectiveness: A Behavioral View. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.

Stogdill. Ralph M. 1974. Handbook of Leadership. New York: A Division of Macmillan Publisher.

Stufflebeam,D.L. and Others. 1971. Educational Evaluation and Decision Making. n.p.

Tumuaki. 2009. "School Principal". [Online].Retrieved 5 June 2009. Available: www.carrers.co.nz/jobs/13a_edu/j25413.htm.

Yuchtman , EphraimandSeachore , Stanley E . 1967 . A systemresourceapproachto organizationaleffectiveness. AmericanSociologicalReview. 32, 891-903.

Zammuto, R.F. 1982. Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy. Albany: state University of New York Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ค

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ง

ตารางแสดงค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้และเก็บข้อมูลการวิจัย

ภาคผนวก ช

รายชื่อโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

ภาคผนวก ซ

หนังสือตอบรับการลงวารสารเผยแพร่ผลการวิจัย

เกียรติบัตรนำเสนอผลงานวิจัยวิชาการระดับชาติ

ภาคผนวก ฌ

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ- นามสกุล	นายธนนท์ วีรธนนท์
วันเดือนปีเกิด	17 พฤษภาคม พ.ศ. 2511
ที่อยู่	102/218 หมู่บ้านพฤกษาการ์เด้นโฮม 2 ซอยวัดพระเงิน ถนนบางม่วง-บางคูลัดตำบลบางม่วง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	4641 โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ ถนนดินแดง แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ครุศาสตรบัณฑิต เอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป จากวิทยาลัยครูสวนดุสิต
พ.ศ. 2550	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การมัธยมศึกษา (การสอนวิทยาศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2552	เข้าศึกษาต่อ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสยาม

.....